



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Juego de roles para motivar y evaluar.

Autor/es

CRISTINA RODRÍGUEZ GÓMEZ DE SEGURA

Director/es

MARÍA DE LA O PINILLOS GARCÍA

Facultad

Escuela de Máster y Doctorado de la Universidad de La Rioja

Titulación

Máster Universitario en Profesorado, especialidad Economía

Departamento

ECONOMÍA Y EMPRESA

Curso académico

2017-18



Juego de roles para motivar y evaluar., de CRISTINA RODRÍGUEZ GÓMEZ DE SEGURA

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2018

© Universidad de La Rioja, 2018

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es

Trabajo de Fin de Máster

“JUEGO DE ROLES PARA MOTIVAR Y EVALUAR:

Cristina Rodríguez Gómez de Segura

Tutor/es: Mariola Pinillos García

MÁSTER:

**Máster en Profesorado, Economía
(M01A)**

Escuela de Máster y Doctorado



AÑO ACADÉMICO: 2017/2018

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	7
2.1. Metas generales.....	7
2.2. Metas específicas.....	7
3. MARCO TEÓRICO: DE LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE A LOS JUEGOS DE ROLES Y EL APRENDIZAJE COOPERATIVO	9
3.1. El aprendizaje	9
3.2. La motivación	14
3.3. Los juegos de roles	16
3.4. El aprendizaje cooperativo	19
4. ESTADO DE LA CUESTIÓN	21
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DIDÁCTICA O APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL AULA.....	25
5.1. Identificación del problema.....	26
5.2. Descripción del proyecto	27
5.3. Actividades / Cronograma / Responsables	31
5.4. Materiales y recursos utilizados	35
5.5. Presupuesto	35
5.6. Evaluación de la actividad.....	35
5.7. Sostenibilidad del proyecto	42
5.8. Rendición de cuentas.....	42
6. DISCUSIÓN.....	45
6.1. Ventajas	45
6.2. Inconvenientes	46
6.3. Beneficiarios y beneficios.....	47
7. CONCLUSIONES	49
8. REFERENCIAS	51
9. ANEXOS.....	55
9.1. Anexo 1:.....	55
9.2. Anexo 2:	56

RESUMEN

En este trabajo se presenta un proyecto de innovación docente que tiene como propósito último generar motivación e interés en los alumnos por aprender de manera activa y significativa.

La aplicación al aula del juego de roles (basado en el aprendizaje cooperativo) consigue que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea más dinámico y atraiga la atención de los alumnos por aprender jugando a la vez que se utilizan nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Si, además, se aplica en una materia como la de Formación y Orientación Laboral y a unos estudiantes que, en su vida laboral se han de enfrentar a situaciones similares a las propuestas en el juego, se puede conseguir que, además de dinamizar el proceso de enseñanza, se logre que el aprendizaje sea significativo y se consigan desarrollar competencias como la responsabilidad, la empatía, el respeto y la cooperación.

Palabras clave: Proyecto de innovación, motivación, aprendizaje cooperativo, juego de roles, proceso de enseñanza y aprendizaje, nuevas tecnologías.

ABSTRACT:

This paper presents an innovation project that has the most mature potential of motivation and interest in students to learn actively and meaningfully.

The application to the classroom of role play (based on cooperative learning) makes the teaching and learning process more dynamic and attracts the attention of students to learn while playing while using new technologies applied to education.

If, in addition, it is applied in a subject such as Training and Labor Orientation and some students who, in their working life, have to face situations similar to those proposed in the game, it can be achieved that, in addition to invigorating the process of teaching, it is achieved that learning is meaningful and develop competencies such as responsibility, empathy, respect and cooperation.

Keywords: Innovation project, motivation, cooperative learning, role-play, teaching and learning process, new technologies.

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

A lo largo del Máster de Profesorado hemos visto que en el proceso de enseñanza-aprendizaje intervienen diferentes agentes como el profesorado, el alumnado, las familias y el contexto (tanto social, económico, familiar, etc.) con sus distintas características, habilidades y conocimientos.

De cómo interactúen todos ellos dependerá que se alcance el fin último de todo proceso de enseñanza y aprendizaje que es “el aprendizaje del alumnado”. Biggs, J. (1993b) lo definía como el Modelo de las 3P donde interactuaban 3 clases de factores: de presagio (profesores, estudiantes y contexto), de proceso (estrategias o secuencia de actividades) y de producto (resultados).

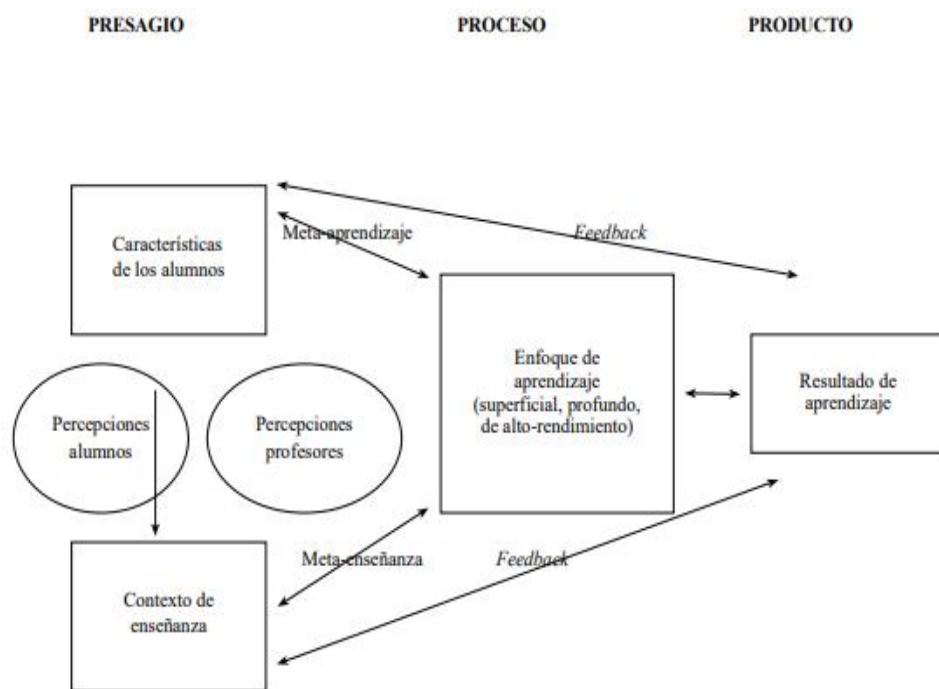


Figura 1. Modelo 3P (Presagio-Proceso-producto) de la enseñanza y el aprendizaje (Biggs, 1993b, 1996)

Cuando no se consigue el resultado que se busca, en este caso que los alumnos aprendan nuevos conceptos, contenidos y/o habilidades, los motivos pueden ser diversos desde que el profesor no transmita adecuadamente los contenidos, que la clase no presente las características idóneas para el aprendizaje de los alumnos como material y mobiliario adecuados, que el alumno presente dificultades de aprendizaje o problemas de relación con el resto de alumnos, el profesorado o su familia, que la metodología empleada o los criterios de evaluación en el aula no sean adecuados para el nivel de comprensión de los

contenidos por parte de los estudiantes, de manera que estos problemas que presentan los alumnos se conviertan en actos de desmotivación.

Esta falta de motivación es uno de los problemas que observé durante mis prácticas en I.E.S. Inventor Cosme García en el aula de F. P. Dual de Grado de Medio en Carrocería en el módulo de “Formación y Orientación Laboral” cuyo objetivo es que los alumnos aprendan contenidos relacionados con el mercado laboral que les servirán de gran ayuda cuando se incorporen al mundo laboral. Este módulo está constituido por catorce unidades didácticas que tratan de temas laborales relacionados entre sí como, por ejemplo, cómo lograr y conservar una buena salud laboral, cómo funcionan y para qué se forman equipos de trabajo, qué relaciones laborales surgen entre los individuos en un contexto de trabajo, en qué consiste la jornada laboral, qué tipos de contratos hay, qué modificaciones se pueden realizar en dichos contratos, qué papel desempeña la acción sindical, cómo realizar una búsqueda de empleo efectiva.

En dicho módulo, impartí la unidad didáctica “Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral” que lo que pretende es que los alumnos conozcan las distintas casuísticas que se pueden dar en torno a los contratos de trabajo, desde su firma hasta su extinción. Se trata de un tema interesante, que guarda relación con los estudiados en otras unidades didácticas, que es de total aplicación práctica pero que los estudiantes veían con disgusto y cansancio.

En este trabajo se propone un proyecto de innovación docente que pretende hacer frente a esta falta de motivación mediante la aplicación del juego de roles y el desarrollo de un aprendizaje cooperativo.

El juego consiste en que cada estudiante asuma el rol de empresa, trabajador o sindicato que le haya tocado al azar, actúe como tal ante las situaciones que se le planteen y colabore en la resolución de conflictos.

A través de este juego se pretende que los alumnos se vean motivados por aprender conceptos que les van a ser útiles el día de mañana en el mercado laboral, de manera que a través de esta dinámica grupal, los estudiantes apliquen los conceptos aprendidos durante la clase magistral a situaciones de la vida real, comprendan porqué actúan de una determinada manera ante ciertas circunstancias, adopten actitudes críticas y de reflexión y desarrollen valores de respeto, empatía, responsabilidad, ayuda y colaboración. Es conclusión, el proyecto de innovación docente tiene como objetivo último que los estudiantes

logren un aprendizaje activo y significativo mediante el incentivo de su motivación y participación activa y la educación en valores.

Además, se verán obligados a trabajar con Tics como forma de interactuar entre ellos desde distintos lugares.

Una forma de incentivar la participación de los estudiantes en este proyecto es mediante un sistema de evaluación en los que ellos también participen.

Actualmente en las aulas se está viviendo un cambio en el proceso de enseñanza y aprendizaje, un cambio en la metodología docente de manera que las clases sean más dinámicas y participativas por parte del alumnado. Podemos estar asistiendo ante un cambio en el paradigma educativo en el que las clases magistrales se combinan con clases donde los alumnos participan activamente, expresan sus puntos de vista, adquieren actitudes críticas y mantengan un *feedback* con el profesorado siendo el aprendizaje por parte del alumnado más constructivista; es decir, que el aprendizaje sea más significativo (como decía Ausubel) y los alumnos construyan su propio aprendizaje y el profesor actúe como guía orientándoles y ayudándoles en las tareas cuando sea necesario.

En la *Revista de innovación educativa* en el artículo titulado “Rediseño de dos asignaturas incorporando el juego de rol y Twitter para fomentar la motivación de los estudiantes” escrito por Noguera Fructuoso, I. (2015) se hace alusión a una aportación realizada por Davidson, Cathy, N. y Golberg, D. (2010) que dice: <<Basándose en las características de la generación digitales y en sus implicaciones en educación, consideran que las tendencias de futuro en educación giran en torno al aprendizaje social y participativo, el cual rompe con los modelos autoritarios, permitiendo a los estudiantes devenir sujetos activos>>.

En definitiva, con este proyecto de innovación lo que se busca es una mezcla de clases expositivas con clases de indagación que en este caso van a ser impartidas con un juego de roles para facilitar la comprensión de la materia por parte de los alumnos.

Por otro lado, los docentes cada vez son más conscientes de que se necesitan nuevas metodologías, nuevas formas de enseñar y nuevas formas de evaluar para hacer frente a los casos de escasa motivación que presentan los alumnos muchas veces en el aula. Por ello que en muchas situaciones se vean obligados a cambiar su metodología con el fin de adaptarse al proceso de enseñanza que presenta nuevas necesidades y preferencias y nuevos materiales y recursos.

Por último, decir que, una de las consecuencias más negativa del desinterés y falta de motivación del alumnado es el desarrollo de un bajo rendimiento académico que en ocasiones se refleja en el abandono de los estudios. Consecuencia que hay que evitar en todo momento.

2. OBJETIVOS

2.1. Metas generales

El objetivo primordial que se pretende lograr con esta propuesta de innovación es aumentar la motivación (tanto intrínseca como extrínseca) del alumnado hacia el aprendizaje, fomentar la cooperación entre los estudiantes y el aprendizaje activo y significativo.

Al mismo tiempo se quiere evitar el aburrimiento en el aula. Para ello, se propone la realización de un juego de roles con el fin de captar la atención de los alumnos y evitar en cierta medida los comportamientos disruptivos dentro del aula fomentando al mismo tiempo la cooperación entre ellos.

2.2. Metas específicas

Como objetivos específicos a señalar se podrían mencionar los siguientes:

- La adquisición por parte de los estudiantes de contenidos concretos acerca del mercado laboral que les van a ser de utilidad en un futuro próximo en su incorporación en el mercado de trabajo, de manera que sepan utilizar estos contenidos en su vida real.
- Mejorar los resultados académicos de los alumnos que les permitan avanzar en su proceso formativo y evitar el abandono escolar.
- Fomentar el aprendizaje cooperativo. Los alumnos para la realización del trabajo final que se pide en el juego de roles, deberán trabajar en equipo, colaborar los unos con los otros, enseñarse entre ellos aspectos de la teoría que unos conozcan y otros no, ayudarse, tener complicidad y una actitud positiva frente al trabajo. Así dentro del aula aflorarán distintos tipos de comportamientos, emociones y pensamientos que tienen los estudiantes y desarrollarán actitudes críticas para hacer frente a diversos problemas. Se promoverá el aprendizaje cooperativo entre el alumnado fomentando la convivencia y la socialización dentro del aula donde los estudiantes sean capaces de expresar sus deseos, emociones, opiniones, creencias y conocimientos sin ningún tipo de miedo a equivocarse.
- Educar en valores tales como la empatía, el respeto, la disciplina, la responsabilidad y la cooperación. El juego favorece el desarrollo de todos estos

valores. La empatía, el respeto, la disciplina con el propio juego en sí y el cumplimiento de sus normas. La cooperación, con la elaboración de un documento escrito único y la responsabilidad, al proponer que parte de la evaluación sea codecisión de los propios alumnos.

- Hacer del aula un lugar donde los alumnos perciban el aprendizaje como algo dinámico y atractivo.

- Aprendizaje interdisciplinar en el aula de distintas materias como puede ser Formación y Orientación Laboral e Informática al mismo tiempo ya que para el juego de roles los alumnos tienen que tener conocimientos sobre los contratos de trabajo, así como nociones básicas de cómo se usa la hoja Google Drive.

- Desarrollo de distintas competencias para orientarse en el mercado de trabajo, identificando los alumnos sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo e interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

- Demostrar que el juego de roles se puede realizar en el aula sin ningún problema para que los alumnos asimilen los contenidos que están viendo en clase. Combinar la clase expositiva por parte del profesorado con las clases de indagación donde el profesorado actúa como guía mientras que los alumnos van construyendo su propio conocimiento.

3. MARCO TEÓRICO: DE LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE A LOS JUEGOS DE ROLES Y EL APRENDIZAJE COOPERATIVO

3.1. El aprendizaje

A lo largo del Máster de profesorado concretamente en la asignatura de “Complementos para la Formación Disciplinar Economía” Alutiz, A. (2017-2018) se ha observado que el proceso de enseñanza y aprendizaje forma parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante. Hay que tener en cuenta que el proceso de enseñar es el complementario al proceso de aprender.

“Aprender” es adquirir conocimientos, no solo de tipo informativo, sino también formativo.

“Enseñar” es favorecer la construcción de conocimientos de tipo informativo y formativo a los alumnos.

Así si observamos la siguiente dinámica del proceso docente educativo de Dinorah J. Reyes Bravo (2001) se observa que este proceso lo que busca es dar respuesta a una serie de preguntas como: Para qué enseñar, qué enseñar, cómo enseñar, cómo organizar y enseñar el aprender y para qué y cómo y cuándo evaluar.

Dinorah J. Reyes Bravo

Dinámica del proceso docente-educativo.

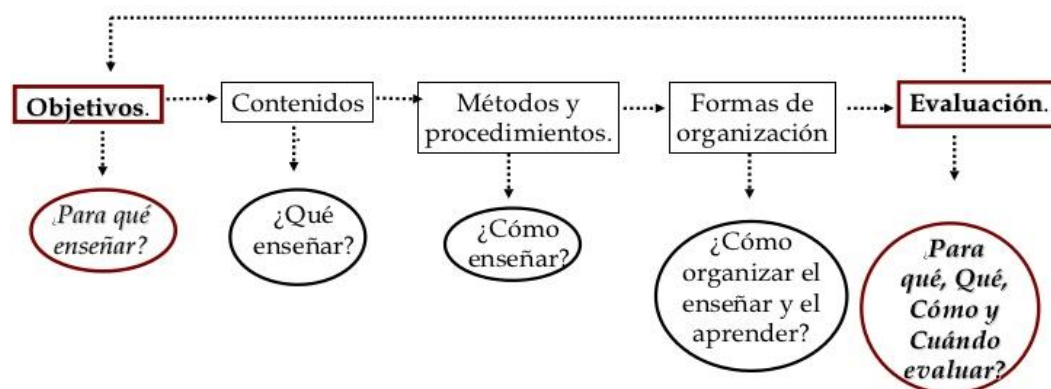


Figura 1: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje de Dinorah J. Reyes Bravo.

Dada la forma de interactuar entre los agentes de todo proceso de enseñanza-aprendizaje, así como el uso de distintas técnicas, metodologías y materiales, el resultado del proceso de enseñanza y aprendizaje podrá ser uno u otro, esto es, podrá ser el que deseamos o será otro completamente distinto.

Por otro lado, a lo largo de todas las asignaturas del Máster se han visto las diferentes teorías de aprendizaje que pretenden describir los procesos mediante los cuales los seres humanos aprenden.

Como teorías psicológicas del aprendizaje se pueden señalar las siguientes:

➤ Enfoque conductista: Las conductitas basan el aprendizaje en el comportamiento o las conductas observables y no en procesos mentales.

Para ellos, la conducta es cualquier cosa que se realice y que pueda observarse directamente.

El aprendizaje se basa en la actividad de memorización, en la repetición de la respuesta acertada, en el reforzamiento de la respuesta acertada y la conformación del nuevo comportamiento aprendido.

Desde el conductismo hay dos tipos de aprendizaje: el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante. Ambos enfatizan el aprendizaje asociativo que consiste en aprender dos eventos que están conectados (asociados). González-Pérez, J. y Criado del Pozo, M.J. (2006).

- Condicionamiento clásico donde su principal precursor fue el fisiólogo Iván Petrovich Paulov (1849-1936).

En este caso el aprendizaje se basa en el aprendizaje de reflejos condicionados definiendo reflejo como “la reacción o respuesta automática a un estímulo”.

Paulov llevó a cabo un experimento con perros donde demostró que el aprendizaje se producía por la asociación de estímulos.

Si se observa el siguiente cuadro, se puede ver como al generarse una asociación de estímulos se da el aprendizaje. Primeramente, se presenta un estímulo neutro (EN) que no genera ningún tipo de respuesta. Junto con él se presenta un estímulo incondicionado (EI) que se responde con una respuesta incondicionada (RI). Al asociarse ambos estímulos, finalmente produce una respuesta condicionada (RC).



Figura 2: El condicionamiento clásico - Ivan Pavlov

- Condicionamiento operante: A diferencia del aprendizaje por condicionamiento clásico, en este caso, la mayor parte de las conductas no son provocadas por estímulos, sino que son emitidas o producidas a voluntad de la persona. En este caso, el alumno tendría que hacer algo para aprender. Woolfolk, A. (1999). Esta teoría principalmente la desarrollaron Thorndike y Skinner.

Según Skinner, la secuencia en este condicionamiento es: antecedente-conducta-consecuencia. De manera que la respuesta se mantiene o aumenta si se actúa sobre los antecedentes o sobre las consecuencias o sobre ambos utilizando reforzadores.

Así, señaló que la primera diferencia con el condicionamiento clásico es el refuerzo; que en el clásico sucede independientemente del individuo mientras que en el operante es una consecuencia directa de la propia conducta.

Según Woolfolk, A. (1999) el condicionamiento operante es un proceso a través del cual aprendemos a dar respuestas adecuadas para obtener algún beneficio o evitar algo que nos desagrada.

➤ Enfoque cognitivista: desarrolla procesos de pensamiento.

En la última parte del siglo XX las teorías de aprendizaje tienden a ser más cognitivistas.

Los cognitivistas basan el aprendizaje en la capacidad personal para responder ante una determinada situación. El aprendizaje es un proceso interno que no puede ser observado directamente ya que se trata de estímulos internos.

Los cognitivistas hacen especial hincapié en aspectos como la organización de los conocimientos, el aprendizaje significativo, la retroalimentación en el proceso de enseñanza y aprendizaje y el logro de metas que se propone el que aprende.

Dentro del enfoque cognitivista se encuentra el enfoque constructivista que actualmente es la orientación dominante en la Psicología de la Educación.

El constructivismo se basa en que la propia comprensión del mundo en el que vivimos se construye como consecuencia de las experiencias que tenemos. Woolfolk, A. (1999) El principio general del enfoque constructivista es que las personas aprenden de modo significativo cuando construyen sus propios saberes partiendo de los conocimientos previos que poseen.

La actividad constructivista del alumno aparece como un elemento mediador de gran importancia entre la conducta del profesor y los resultados del aprendizaje.

Dentro del constructivismo hay distintas teorías:

✓ Teoría del origen sociocultural de Vigotsky:

Para Vigotsky (1896-1934) la construcción del conocimiento es producto de la interacción social donde las funciones psicológicas superiores son el resultado del desarrollo social y no del biológico y se adquieren a través de la internalización del lenguaje. González-Pérez, J. y Criado del Pozo, M.J. (2006).

Definió la Zona de Desarrollo Próximo como la distancia entre el nivel real de desarrollo del alumno (capacidad de resolver independientemente un problema) y el nivel de desarrollo potencial (determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz).

Del planteamiento de Vigotsky se observa que:

- Los profesores favorecerán la participación de los alumnos en las actividades de aprendizaje, los guiarán con explicaciones y demostraciones adecuadas a su Zona de Desarrollo Próximo.
- Los alumnos se esforzarán para aprender.
- El profesor alentará a los alumnos a que utilicen el lenguaje para organizar sus pensamientos y expresar lo que se pretende conseguir.

- El profesorado organizará tareas de aprendizaje cooperativo para que los alumnos puedan ayudarse unos a otros. González-Pérez, J. y Criado del Pozo, M.J. (2006).

✓ Teoría del constructivismo genético de Piaget:

Piaget era un psicólogo y pedagogo suizo y fue considerado el padre del constructivismo. Su teoría se fundamenta en, Woolfolk, A. (1999):

❖ La labor del profesor es averiguar qué sabe el alumno y cómo razona con el fin de formular la pregunta precisa en el momento exacto para que pueda construir su propio conocimiento.

❖ Los individuos construyen su propia comprensión, es decir, que el aprendizaje es un proceso constructivo. Construyen el conocimiento al interactuar con el medio lo que contribuye a modificar los esquemas cognitivos que poseen.

❖ El alumno utiliza sus esquemas mentales y sus razonamientos para comprender y organizar la realidad.

❖ El profesor siempre debe tratar de conectar los conocimientos que imparte con los esquemas que poseen los estudiantes. El aprendizaje procede por reestructuración de las ideas.

✓ Teoría del Aprendizaje Verbal Significativo de David Ausubel (1963,1968):

Ausubel fue el creador de la Teoría del Aprendizaje Significativo, es decir, los individuos aprenden de modo significativo no memorístico o mecánico cuando los contenidos que se van a aprender se relacionan significativamente con los conocimientos previos del alumno. González-Pérez, J. & Criado del Pozo, M.J. (2006).

Para que se produzca un aprendizaje significativo es preciso que se cumplan dos condiciones:

- Material que tenga significatividad lógica y una organización clara además de tener una relación con los conceptos ya adquiridos por el alumno.

- Alumnado que tenga actitud favorable para el aprendizaje significativo: esfuerzo y motivación.

✓ Aprendizaje por descubrimiento de Bruner:

Su punto de referencia son las teorías de Piaget y Vigotsky.

Desarrolló una teoría constructivista del aprendizaje por descubrimiento donde el estudiante tiene que reorganizar los contenidos que se le presentan de

forma incompleta o inacabada para descubrir las acciones, leyes o regularidades desde sus conocimientos previos. González-Pérez, J. & Criado del Pozo, M.J. (2006).

El aprendizaje por descubrimiento se realiza de forma inductiva de los conocimientos más específicos a los más generales facilitando el descubrimiento. El profesor no da la definición de un concepto, sino que ayuda a que el alumnado la descubra. El profesor les da a los alumnos información inicial y les dirige hacia el descubrimiento de nuevas relaciones y los estudiantes adquieren la capacidad de ir más allá de la información dada.

Como consideramos que la enseñanza debe propiciar la construcción intelectual del alumno, fomentando la reflexión y evitando la acumulación de información, nuestra propuesta de innovación docente (juego de roles) se va a basar en la teoría constructivista facilitando el aprendizaje significativo ya que los alumnos van a ir construyendo nuevos saberes partiendo de los conocimientos previos que poseen, de manera que van a intentar alcanzar la Zona de Desarrollo Próximo definida anteriormente.

3.2. La motivación

Existe una relación directa entre el aburrimiento y la motivación que los estudiantes poseen en el aula. No puede negarse que un alumno motivado difícilmente se va a aburrir en clase. Pero, ¿qué es eso de la “motivación”?

La motivación ha sido objeto de estudio de muchos autores y autoras que ofrecen distintas definiciones.

- «La motivación constituye el gran estímulo para la acción, que incentiva a actuar y moverse hacia el logro de los objetivos propuestos en cualquier aspecto de la vida». Schunk, D.H. (1997) y Ospina, J. (2006).
- «Un proceso complejo en el cual existe una interrelación entre los componentes cognitivos, afectivos, sociales y académicos, en los que influyen los estudiantes y los profesores». Febres de Goncalves, N.C. y Zanini de Alonso, D. d. V. (2009).

Al mismo tiempo, se puede hacer diferenciación de dos tipos de motivación: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Según Gálvez Fernández, A. (2006), la **motivación intrínseca** incluye el valor de la tarea y el interés que nace dentro de sí mismo y que empuja al esfuerzo

que ordinariamente exige el estudio. Las **motivaciones extrínsecas o externas**, por el contrario, proporcionan alguna clase de beneficio material; no nacen en el estudiante, sino que provienen de otras personas y las circunstancias que les rodean.

Según Maggiolini, L.M. (2013) la motivación es:

- **Intrínseca** cuando existe un interés real del estudiante, cuando él mismo lee, investiga y aprende por interés propio.

La motivación intrínseca requiere de ciertos requisitos:

- Que la tarea pueda realizarse sin generar aburrimiento o ansiedad.
- Que exista cierta autonomía ya que, si el estudiante hace la actividad cómo el docente lo indica, su motivación estará limitada.

Además, Deci, E. y Ryan, R. (1985) señalan que la motivación intrínseca aumenta cuando se produce una retroalimentación positiva, pero si ésta es negativa la motivación intrínseca disminuye y ante una tarea propuesta la utilización de amenaza de castigo por una mala realización también produce una disminución de la motivación intrínseca.

- **Extrínseca**, cuando desde cierta perspectiva el estudiante está obligado a realizar la actividad. En cierto modo se asemeja a un método de premios y castigos: el estudiante estudia para aprobar el examen, y si no estudia tendrá sus consecuencias.

Que la motivación sea una u otra depende en gran parte del tipo de estudiante. Se pueden distinguir cuatro tipos de alumnos (Bacas, P. y Martín-Díaz, M.J. (1992)):

- **El alumno curioso**: Es el que tiene gran interés por aprender nuevos conceptos y actividades. Le gusta examinar y descubrir. Prefiere seguir su iniciativa. Se aburre en las clases tradicionales.
- **El alumno concienzudo**: Es aquel que tiene obligación hacia las actividades escolares y normas. Requiere apoyo del profesor y prefiere la enseñanza tradicional con indicaciones claras y concisas.
- **El alumno sociable**: Necesita tener buenas relaciones con sus compañeros, al punto de ser más importante que las mismas actividades escolares. Prefiere los trabajos grupales y la enseñanza por descubrimiento.

- El alumno buscador de éxito: Le agradan las situaciones competitivas e incluso las busca. Necesita ser el mejor en las tareas y se inclina por la enseñanza por descubrimiento.

Atendiendo a la teoría de McClelland, D. (1989), éste propone tres tipos principales de estilos motivacionales dentro de lo social:

- El poder: que hace referencia a la necesidad de controlar el comportamiento de los demás.
- La afiliación: hace alusión a la necesidad de ser miembros de “algo” o algún grupo.
- El logro: se refiere a la necesidad de alcanzar cierta meta.

Así cada alumno tendrá una motivación distinta dependiendo del estilo motivacional.

Aquí cabe destacar la aportación realizada de Sevillano, M.L. (2009) que señala que la motivación constituye una variable muy importante en los procesos de enseñanza aprendizaje, ya que se entiende como un proceso que permite iniciar, mantener y dirigir una actividad, generando sentimientos de capacidad, autoestima, competencia y autonomía.

El papel del docente es inducir motivos de comportamientos y aprendizajes en sus discentes, para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase dando significado a las tareas, para que el estudiante desarrolle un verdadero gusto por la actividad y comprenda su utilidad personal y social, lo cual se conoce como Motivación al Aprendizaje, descrita por Alonso, J. (1991).

Esta es una idea de las ideas conceptuales en la que se apoya este Trabajo Fin de Master.

3.3. Los juegos de roles

Para Vigotsky, J.L. (2005) “el juego temático de roles sociales es la fuente del desarrollo del niño y crea la Zona de Desarrollo Próximo”. En este juego, el niño siempre se comporta por encima de su propia edad. Cuando el adulto ayuda al niño a tomar los roles en el juego, se amplía su Zona de Desarrollo Próximo.

Cabe diferenciar lo que es juego de roles y juego de rol ya que los dos son términos relacionados, pero con fines distintos.

En ambos juegos se interpreta un papel (un rol), de forma que los participantes actúan de la manera que lo haría el personaje que están simulando a la vez que hay un moderador que es imparcial y que dirige el juego cuando es necesario.

Las diferencias se observan en el objetivo. Mientras que en los juegos de roles el objetivo es didáctico, en los juegos de rol el objetivo es el entretenimiento. Además, en los primeros se suele representar una escena en un momento puntual con personajes que tiene un perfil concreto, pero en los segundos se suelen interpretar situaciones más amplias donde los personajes se van alternando.

González Moreno, C.X., Solovieva, Y. y Quintanar Rojas, L. (2014) delimitan los elementos y fases de los juegos de roles (Figura 1 y 2).

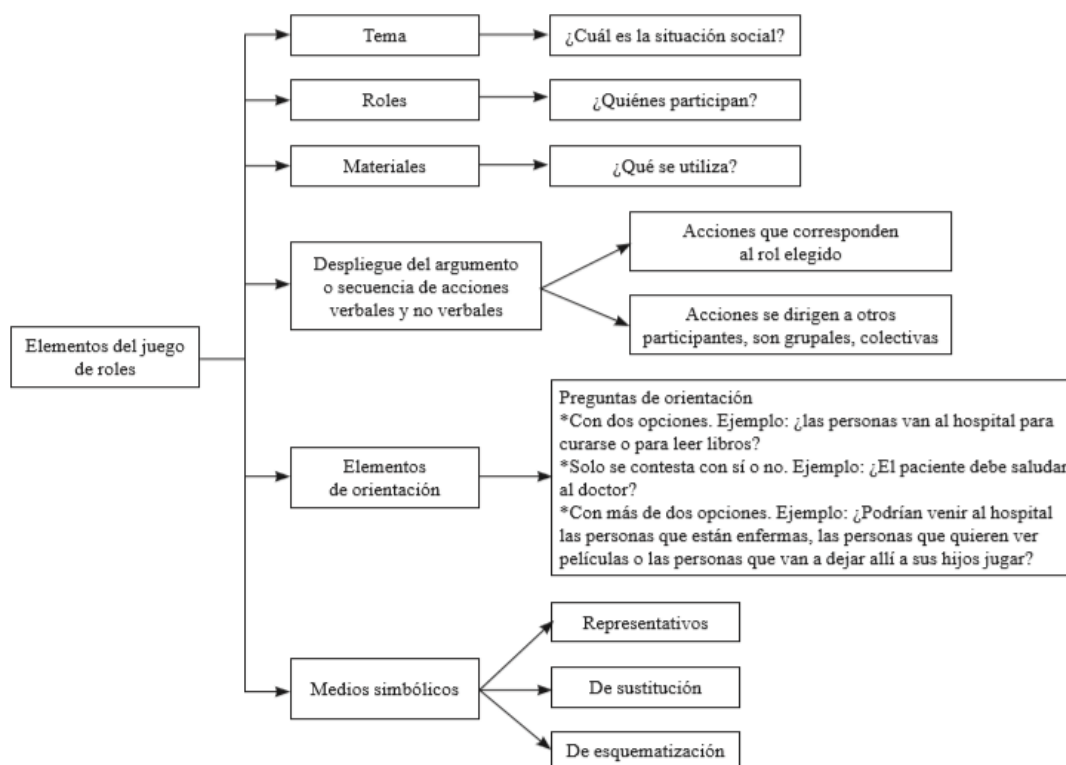


Figura 1: Elementos de juego de roles

Para realizar el juego de roles en el aula hay que tener en cuenta varios elementos del mismo.

Entre ellos, un tema, es decir, qué tema se quiere desarrollar a través de este juego en un contexto específico. Para ello también habrá una serie de roles que

los alumnos interpretarán, teniendo empatía con el rol que les toca desempeñar y se meterán de pleno en el papel. Posteriormente, de forma oral mediante comportamientos verbales y no verbales (gestos y miradas), los alumnos tendrán que ser capaces de interactuar para lograr elegir un grupo de trabajo dónde se va a desarrollar el argumento y diversas acciones para el logro del fin. Al mismo tiempo hay que destacar que los alumnos tendrán elementos de orientación en esta propuesta innovación. En el juego de roles, serán las fichas donde se plasman las características del rol y diversas preguntas que los alumnos deberán ser capaces de contestar. Además, los alumnos dispondrán de diversos medios simbólicos para poder realizar y conseguir desempeñar adecuadamente la tarea.

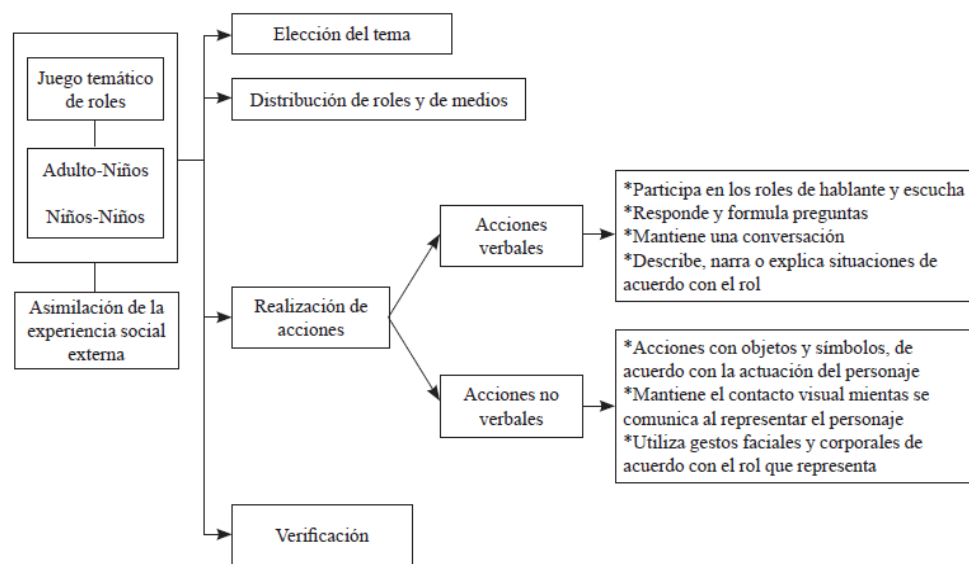


Figura 2: Procedimiento del juego de roles

En cuanto al procedimiento del juego de roles se refiere, este es el esquema que se va a seguir para desarrollar la propuesta de innovación.

Como se observa, para el desarrollo del juego de roles, se va a producir una interacción entre los alumnos y entre los alumnos y el profesor de manera que una vez elegido el tema (en este caso por parte del profesor) se producirá la distribución de roles. Posteriormente, se realizarán diversas acciones tanto verbales como no verbales, de interacción con sus compañeros, de realización de preguntas y respuestas y de reflexión sobre los contenidos que se están buscando, así como que utilizarán un lenguaje verbal y no verbal como pueden ser gestos y miradas de complicidad entre los compañeros para lograr

comunicarse y socializarse. Todo ello con el fin de lograr conseguir la actividad que se persigue para la evaluación.

Una vez realizado el juego de roles se procederá a verificar si sea seguido adecuadamente.

3.4. El aprendizaje cooperativo

Por otro lado, cabe señalar que el juego de roles se va a desarrollar a través del aprendizaje cooperativo.

El aprendizaje cooperativo es “un método de conducción del aula que pone en juego en el aprendizaje los resortes de los estudiantes. Este tipo de aprendizaje es un enfoque interactivo de organización del trabajo en el aula según el cual los alumnos aprenden unos de otros, así como de su profesor y del entorno.” Lobato Fraile, C. (1998). Además, este autor indica que “para que un grupo desarrolle un aprendizaje cooperativo es necesario que se activen ciertas características específicas y fundamentales: una interdependencia positiva, una interacción cara a cara y el uso de competencias sociales, la estima individual, la revisión y mejoramiento continuo del trabajo en grupo”.

Johnson, D., Johnson, R. y Holubec, E. (1999) definen el aprendizaje cooperativo como «el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan de forma colaborativa para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás».

Para que se cumpla la definición de trabajo cooperativo, según estos autores, se deben de cumplir cinco requisitos:

1.- Interdependencia positiva: Todos los miembros del grupo deben esforzarse para alcanzar el éxito ya que el juego de roles es una actividad grupal que supone el 50% de la nota de cada alumno y en la evaluación de la actividad hay una puntuación que pone el profesor al grupo y que los alumnos deberán evaluar objetivamente y corroborar que es la puntuación que ellos consideran, pero hay otra que la pone el grupo a cada miembro del grupo.

2.- Interacción: Todos los miembros deben de trabajar con ahínco en la misma tarea de modo que se ayuden y respalden cuando sea necesario.

3.- Responsabilidad individual: Cada miembro debe realizar su parte del trabajo que posteriormente será evaluada tanto por el profesor como por sus

compañeros del grupo de manera que de forma objetiva cada alumno tendrá que ser capaz de evaluarse a sí mismo y a sus compañeros.

4.- Habilidades interpersonales y grupales: A largo de la realización de la tarea, los componentes del grupo tienen que ir adquiriendo ciertas habilidades grupales que van a ir poniendo en práctica. Estas habilidades pueden ser la toma de decisiones, la capacidad de liderazgo o la de resolución de conflictos.

5.- Evaluación: Se fomentará la capacidad de coevaluación de forma que se detecten deficiencias en el trabajo y puedan buscar mejoras para el trabajo grupal.

Hay que tener en cuenta que el trabajo cooperativo necesita de trabajo grupal pero el trabajo grupal no implica necesariamente un trabajo cooperativo.

De La Peña Esteban, J.I. y Herrera Cabezón, A.T. (2012), destacan que las principales características del trabajo cooperativo son las siguientes:

- La actividad del alumno/a en el aula debe ser orientada, guiada e intencionada, pero con una libertad responsable y comprometida.
- El profesor tiene un papel importante como mediador y tiene que fomentar la participación de los alumnos en los grupos, así como demostrarles el sentido de la tarea y de que son capaces de realizarla.
- Cooperación dentro del grupo percibiendo todos ellos que si cada uno trabaja se va a lograr el objetivo que se pretendía para el grupo.

Nuestra propuesta de innovación docente se apoya en todo el razonamiento teórico expuesto hasta aquí tratando de motivar a los estudiantes de primero de Formación Profesional Dual de Grado Medio en Carrocería en la asignatura de Formación y Orientación Laboral. Se diseñará un juego de roles en el que por grupos realizarán de forma cooperativa la actividad propuesta por el profesor.

4. ESTADO DE LA CUESTIÓN

La aplicación del juego de roles en el aula con intenciones didácticas no es nada nuevo. En este apartado se realiza una revisión de literatura acerca del tema en cuestión.

Para ello, hemos buscado en “Dialnet” artículos científicos y tesis a texto completo que se hayan dedicado al estudio del juego de roles desde una perspectiva práctica.

La palabra clave utilizada finalmente ha sido “juego de roles”, ya que se ha intentado que fuese “juego de roles didácticos” pero los contenidos de los documentos se alejan del propósito de este trabajo. Usamos esta palabra clave porque la propuesta de innovación docente se basa en la aplicación de un juego de roles en el aula con una evaluación donde los alumnos participan.

Cuando se utiliza la palabra clave “juego de roles” aparecen 3.774 textos relacionados con el tema. De ellos, 2.972 en artículos de revista, 86 artículos de libro y 716 son tesis. La mayoría son trabajos que se han publicado en el ámbito de la Psicología y Educación, siguiéndole la materia de Ciencias sociales y, por debajo, Ciencias de la Salud y Economía, entre otros.

También destaca que el mayor número de publicaciones se han realizado entre 2010 y 2019 y los años de mayor publicación 2015 y 2016.

No hemos encontrado ningún trabajo en el que se haya aplicado el juego de roles a la Formación Profesional en la especialidad de Carrocería.

Sin embargo, si ordenamos los datos de la búsqueda por relevancia se observa que, en los trabajos, que se van a mencionar a continuación, los autores han realizado un análisis empírico en el aula.

Uno de los artículos considerados como relevantes es el publicado por Sánchez Bello, A. (2005). En este artículo principalmente se habla sobre el juego en general y como resultados expone que en la primera infancia los juegos en los que participan los niños les ayudan a asumir un rol de género que resulta ser importante en su desarrollo futuro.

Bonilla Sánchez, M.R. y Solovieva, Y. (2016) realizaron un estudio en un grupo de preescolar de 3º de infantil formado por 57 niños y niñas (31 en el grupo control; 26 en el grupo experimental) de 5 años de edad promedio en una institución educativa de gobierno de procedencia sub-urbana en Tlaxcala, México. Lo que pretendían con este estudio era mostrar la importancia que tiene

el juego temático de roles sociales como actividad válida en la etapa de preescolar puesto que desarrolla formaciones psicológicas que garantizan la organización óptima de la vida del niño en esta etapa donde se están desarrollando. Como resultado de la investigación se obtuvo que el juego temático de roles sociales asegura un óptimo desarrollo en la primera infancia. Mediante este juego se posibilita que los alumnos desarrollen aspectos como la función simbólica, la imaginación, el respeto por el otro, la actividad reflexiva y la empatía con los demás. Al mismo tiempo hace que los alumnos reflexionen sobre la forma de pensar de sus compañeros ya que no todos piensan igual.

Hay otro estudio que investiga sobre el juego de roles en la universidad, concretamente en la asignatura de Gestión de Recursos Humanos de distintas asignaturas (Administración Pública, Administración de Empresas y Trabajo Social) de tercer año de programas de pregrado de la Universidad de Antofagasta, en Chile. Lo que pretenden es que a través de la práctica en el aula con el juego de roles los alumnos desarrollen un aprendizaje significativo de manera que los alumnos desarrollen unas habilidades mínimas en la realización de entrevistas en un proceso de selección de personal mediante la simulación de roles (entrevistado y entrevistador) y obteniendo solución a los problemas que se plantean utilizando la lógica y los contenidos estudiados en clase. Este estudio ha sido realizado por Gaete Quezada, R.A. (2011). En este trabajo como resultado se obtiene en primer lugar que los alumnos universitarios no están acostumbrados al cambio de nuevas metodologías y formas de evaluación que están orientadas al aprendizaje significativo. Sin embargo, cómo aspecto relevante de este estudio destaca que la forma de evaluar en el juego de roles en las aulas universitarias es totalmente novedosa y los alumnos la aceptan con gran entusiasmo ya que demuestran tener grandes habilidades creativas, de trabajo en equipo y de desenvolverse en una circunstancia distinta a la que habitualmente están acostumbrados.

Posteriormente si avanzamos en el análisis de exploración nos encontramos con el Espaliú Berdud, C. (2017) que realiza un estudio de implantación de nueva metodología basada en los juegos de roles en la enseñanza de la asignatura semestral de Derecho llamada la asignatura del Derecho de la Unión Europea. Concretamente durante cuatro cursos realizó prácticas con alumnos donde éstos debían asumir cada uno de los órganos de las instituciones representativas de

la Unión Europea y que participan en los procedimientos legislativos. Como resultado obtuvo que la utilización del juego de roles aumenta el desarrollo de competencias como la creatividad y el trabajo en equipo al mismo tiempo que los alumnos aprenden y adquieren conocimientos relacionados con el tema. El carácter informal y distendido del juego de los roles de las instituciones y órganos comunitarios genera que los alumnos se lo pasen bien y que su interés y productividad aumente hacia el aprendizaje.

Por otro lado, Platero Jaime, M., Benito Hernández, S. y Rodríguez Duarte, A. (2012) escribió un artículo donde estudió comparativamente la asignatura optativa de “Dirección tecnológica y de la innovación” de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, Economía, Informática y Telecomunicaciones en un grupo de 33 alumnos durante 4 horas de clase a la semana con el método de evaluación tradicional (durante el año 2009-2010) y con el método de evaluación basado en la coevaluación, es decir, en el juego de roles (durante el año 2010-2011). Como resultado obtuvieron que los resultados académicos de las dos asignaturas impartidas disminuían al aplicarse el juego de roles en la coevaluación.

Si se leen detalladamente algunos artículos, en este caso concreto, los desechamos ya que no cumplen algunos requisitos que estamos buscando como que el juego de roles se haya aplicado en el aula, o que se esté hablando de juegos parecidos al juego de roles pero que no sean lo mismo, o porque están contextualizados dentro de otro tema.

En estos estudios, los juegos de roles no son aplicados en Formación Profesional, pero se podría decir que, dada la transversalidad del juego de roles, éste se puede aplicar en el aula de F.P. consiguiéndose los resultados deseados. Para ello es necesario que los objetivos estén bien especificados antes de comenzar el juego de roles y que el material y los recursos didácticos empleados para realizar la actividad sean los adecuados. Además, tanto los alumnos como el profesor tendrán que mostrar una predisposición hacia la actividad que se va a realizar.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DIDÁCTICA O APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL AULA

Con este proyecto de innovación lo que se pretende es motivar a los alumnos hacia el estudio, es decir, cambiarles la perspectiva que tienen hacia la forma de aprendizaje y que así mejoren su rendimiento escolar.

Una baja motivación hacia el estudio provoca bajos rendimientos, frustración, desánimo y, en muchos casos, el abandono de los estudios.

Para tratar de evitar que esto ocurra es necesario buscar nuevas técnicas, nuevas metodologías y/o nuevas formas de evaluación para que los alumnos aumenten su interés y su motivación hacia el aprendizaje y hacia su aplicación práctica a la vida real.

En nuestro caso particular se propone la realización de un juego de roles en el aula del módulo “Formación y Orientación Laboral” del primer curso de Formación Profesional Dual de Grado Medio de Carrocería.

Los resultados del juego se van a plasmar en un trabajo final que entregarán los alumnos por grupos al profesor y cuya forma de evaluación no será la tradicional en la que el docente puntúa el examen final, así como las actividades que mandaba para casa. En esta propuesta de innovación también se incorpora un cambio en la evaluación del estudiante. Se reservará una parte de la calificación final del alumno a la valoración que le otorgue el grupo en el que ha trabajado (jugado).

El juego propuesto pretende que los alumnos utilicen los conceptos y contenidos que se muestran en clase a la realidad en la que viven representada en forma de juego. Además, a través de esta dinámica de grupo, los alumnos desarrollarán habilidades, trabajarán de forma cooperativa, buscarán información adicional, despertarán emociones y formularán las reflexiones precisas sobre las cuestiones concretas a las que el juego les enfrente. De esta manera se construye un aprendizaje activo y significativo.

El proyecto de innovación se presenta en diferentes apartados para su mejor comprensión. Entre ellos se encuentra, la identificación del problema que se quiere solventar, la descripción del proyecto de las actividades que se van a desarrollar y de su orden cronológico, los responsables del proyecto, el presupuesto del mismo, la evaluación de la innovación, su sostenibilidad y la rendición de cuentas.

5.1. Identificación del problema

Realicé las prácticas del Máster en profesorado de la UR en el I.E.S. Inventor Cosme García de Logroño en el grupo de primero de Formación Profesional Dual en Carrocería en el módulo de “Formación y Orientación Laboral”. El grupo estaba formado por 9 alumnos, (todos ellos varones).

En Formación Profesional Dual los alumnos compaginan las clases teóricas con las clases prácticas en el taller de una empresa. A partir del segundo trimestre, los estudiantes asisten un día a clase por la tarde y los cuatro días restantes acuden a trabajar a una empresa en el horario de la misma. La empresa les ofrece un contrato de formación y un salario igual al salario mínimo interprofesional y el alumnado a cambio tiene que ir a trabajar cumpliendo con unas normas de puntualidad, buen hacer del trabajo, actitud y aptitud.

Durante mis prácticas con los estudiantes observé que pese a todos los intentos que realizaba el profesor en el aula para que la clase fuese participativa, dinámica y activa (contando anécdotas de tiempos pasados o noticias relevantes de actualidad, haciendo referencia a hechos históricos de gran relevancia o sacando estadísticas sobre temas que a los alumnos pedían), la desmotivación que presentaban los alumnos era evidente. Parecía como si no tuvieran interés en nada y esto desde mi punto de vista, me parece que es un gran equivoco ya que todos los contenidos que se estaban tratando en clase los iban a utilizar a lo largo de su carrera profesional.

Esta falta de motivación se podía ver reflejada en la pasividad que presentaban los alumnos durante la clase, la falta de hábito de estudio y de trabajo cuando el profesor proponía una prueba o actividad, los comportamientos disruptivos que presentan a veces, los distintos niveles de aprendizaje que se observaban dentro del aula, etc.

Por otro lado, las teorías sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje animan a que los alumnos sean los verdaderos protagonistas del mismo y que el profesor les guíe, les ayude y colabore con ellos por lo que la motivación es fundamental.

Esta propuesta de innovación lo que pretende es despertar la motivación de los estudiantes buscando con ello un aprendizaje significativo que incremente los rendimientos académicos y, con ello, el interés y la motivación.

Para ello, se propone combinar la clase magistral con una clase donde los alumnos creen su propio conocimiento de manera que no solo aprendan

contenidos de manera memorística, sino que los interioricen de manera más amplia y no tan específica para que los apliquen a lo largo de su vida en diferentes ámbitos. El papel del profesor es fundamental, pero también la implicación de los estudiantes.

5.2. Descripción del proyecto

La propuesta de intervención didáctica consiste en la realización de un juego de roles en el aula vinculado a la unidad didáctica “Modificación, suspensión y extinción del contrato”, aunque utiliza conceptos y conocimientos de unidades previas.

Las fases del juego de roles es una adaptación del esquema de juegos de roles desarrollado por González Moreno, C.X., Solovieva, Y. y Quintanar Rojas, L. (2014) son las que aparecen enmarcadas en el siguiente cuadro:

FASES DEL JUEGO DE ROLES

	FASE	DURACIÓN
1ª FASE	Elección del tema y explicación por parte del profesor de en qué va a consistir el juego de roles.	15 minutos
2ª FASE	Distribución de roles y de medios a través de fichas.	5 minutos
3ª FASE	Discusión para la elección del grupo a través de acciones verbales y no verbales y empezar a redactar el documento escrito.	30 minutos para la discusión y resto de tiempo para empezar a elaborar trabajo escrito.
4ª FASE	Evaluación del trabajo por el profesor y por los alumnos y verificación de los roles	Tiempo restante

Fuente de elaboración propia basado en el esquema de González Moreno, C.X., Solovieva, Y. y Quintanar Rojas, L. (2014)

1ª FASE: Dado que el juego de roles requiere tiempo disponible, conocimientos previos y predisposición por parte de los alumnos y tiempo para que el profesor pueda organizarlo y llevarlo a cabo adecuadamente, es conveniente plantear el juego entre últimos de abril y principios de mayo, momento en el que se ha impartido ya la unidad didáctica a la que se vincula el juego. En este momento, los alumnos han visto la mayoría del temario quedando únicamente por ver las unidades de “Seguridad Social y desempleo” y “Búsqueda de empleo”. (Anexo1).

Además, como los alumnos han visto las diferentes unidades didácticas, el juego les ayudará a relacionar los contenidos de las distintas unidades. Así

podrán relacionar los contenidos de trabajo y salud, prevención de riesgos laborales, relaciones laborales, acción sindical, modificación, suspensión y extinción del contrato...entre otras.

El profesor antes de comenzar el juego de roles les explicará a los alumnos con ayuda de la pizarra y del proyector en qué va a consistir la actividad, el tema del que va a tratar, los roles que tendrán que asumir y las reglas del juego y los criterios de evaluación.

Para ello les dará las instrucciones de la prueba, así como los criterios de evaluación que se van a seguir puesto que no son los que tradicionalmente ha seguido el docente en el aula.

También les enseñará como se utiliza la hoja de Google Drive para que la puedan utilizar correctamente en este juego.

Si hubiese alguna duda respecto al juego de roles, los alumnos deberán preguntarla en ese momento para facilitar el buen funcionamiento del juego. Si posteriormente, algún estudiante tuviera dudas, el profesor le guiará y ayudará en la medida de lo posible para que el juego funcione.

La explicación del juego de roles tendrá una duración aproximada de 15 minutos.

2ª FASE: En la mesa del profesor habrá una serie de fichas correspondientes a los roles que se pueden asumir puestas boca abajo donde la información que contienen no se puede ver. (Véase Anexo 2).

En este caso, serán 9 fichas ya que son 9 alumnos los que acuden a clase normalmente.

Por orden alfabético de apellidos, los estudiantes se irán levantando de uno en uno a por una de esas fichas. Cada uno respetará su turno para cogerla. La distribución de roles tendrá aproximadamente una duración de 5 minutos y la realizarán al azar.

La ficha no podrá ser leída hasta que todos los alumnos hayan cogido la suya.

Cuando los alumnos tengan cada uno sus fichas podrán darles la vuelta para ver el contenido que tienen. Este contenido estará relacionado con los contenidos de la unidad didáctica que se está estudiando.

En cada una de esas fichas habrá información sobre un empresario o un trabajador o un sindicato. Dicha información será de cuatro tipos:

1. – Información personal del empresario, trabajador y sindicato respecto a nombre, apellidos, domicilio, situación personal, puesto de trabajo, etc. que los alumnos podrán comentar a sus compañeros.

2. – Información oculta que los alumnos nunca deberán revelar a sus compañeros, aunque se vean presionados o sin salida en la fase de formación de grupos. Es información “estratégica”.

3. – Objetivo que persigue cada uno de ellos.

4. – Preguntas para realizar durante el trabajo: estas preguntas solo las tendrán los empresarios en sus fichas y servirán para realizar el trabajo en grupo.

Los estudiantes no podrán mentir durante el juego y se tendrán que poner en la piel (en el rol de la ficha que les ha tocado), de forma que intercambien datos con sus compañeros, adopten comportamientos, actitudes y reflexiones como las afrontaría el personaje del papel que les ha tocado.

Para Venguer, A.L. (1978) el cumplimiento de un rol dentro de un juego consiste en cumplir los deberes que el juego impone y hacer valer los derechos con relación a los demás.

3ª FASE: Una vez leída la ficha, el alumnado dispondrá de media hora para hablar y discutir entre ellos, no ya como estudiantes o compañeros, sino como el personaje o rol que les ha tocado asumir, con la intención de formar tres grupos de tres personas. En cada grupo habrá un empresario, un trabajador y un sindicato. Los grupos se formarán de acuerdo a los intereses comunes, iniciativas o pensamientos afines que tengan cada uno.

En esta fase deberán desarrollar ciertas habilidades de comunicación con sus compañeros, respeto, empatía, responsabilidad por acertar en la elección del grupo, deberán utilizar vocabulario específico del tema que están tratando en el aula de manera que sus compañeros les entiendan, tendrán que fomentar el diálogo y la participación con todos sus compañeros, ayudarán a los compañeros que no entiendan lo que se está haciendo, deberán despertar actitudes críticas y reflexivas...

Mientras tanto, el profesor se mantendrá a un lado, observando como los estudiantes van interactuando y les aconsejará o guiará si fuera necesario, pero sin solucionar las preguntas que el alumnado tiene que responder.

Según Vigotsky, L.S. (1995) “el signo en las acciones verbales al principio es medio de comunicación y tan solo después pasa a ser un medio de conducta de

la personalidad. La regulación del comportamiento por medio de la palabra lleva gradualmente a la formación de la conducta verbalizada de la propia personalidad”.

Puesto que los alumnos disponen sólo de dos horas al día de clase en este módulo, tendrán que trabajar fuera del aula por lo que se les recomienda el uso de la hoja Google Drive. De esta forma podrán compaginar sus tiempos y elaborar el trabajo grupal que se le propone. El trabajo consiste en responder de forma cooperativa a las preguntas que aparecen en la ficha del empresario contextualizándolas a la situación concreta planteada de los tres agentes elegidos que configuran el grupo: empresario, trabajador y sindicato.

Algunas de las preguntas podrían ser: ¿Dónde podría acudir el trabajador a solicitar información ante una situación de modificación del contrato de trabajo unilateralmente por parte del empresario?; ¿Puede negarse el trabajador a cambiarse de puesto de trabajo?; el trabajador le presenta una carta al empresario donde le comunica que si no le aumenta el sueldo quiere que su contrato se extinga. ¿Qué tipo de despido sería?, ¿tiene derecho a una indemnización?, ¿por qué?; ¿Dónde ha podido el trabajador buscar información ante una situación laboral concreta?; ¿ante cierta situación laboral de modificación del contrato puede intervenir el sindicato? ¿Por qué?

El trabajo tiene que tener cierta lógica así que, los alumnos usarán el ingenio, y la creatividad para confeccionarlo. En esta fase, los estudiantes podrán leer las preguntas ocultas de sus compañeros con toda la información que ya precisan en ese momento, deberán emitir un documento escrito que tendrá una extensión máxima de dos hojas escritas por una cara, en formato Arial: 12. Deberá ser entregado en formato papel.

Hay que tener en cuenta que el trabajo será evaluado por el profesor y por los estudiantes.

Para la realización del trabajo los alumnos contarán con los apuntes de la asignatura “Formación y Orientación Laboral”, de los ordenadores portátiles disponibles en el departamento y de los libros disponibles en la biblioteca para consultas.

4ª FASE: Una vez entregado el trabajo al profesor, éste lo examinará detalladamente y lo evaluará.

Uno de los apartados que obligatoriamente habrá de tener el documento escrito es el de la coevaluación en el que se justifique la puntuación. Los alumnos habrán puesto dentro del mismo, un apartado de puntuación que consideren que se merece cada uno de los miembros del grupo que podrá o no coincidir con lo que considera el profesor y supondrá el 20% de la nota final de la asignatura.

La consideración de la coevaluación en la calificación final es otra de las innovaciones docentes que incorpora este proyecto.

Lo que se pretende con esta nueva forma de evaluación es potenciar la motivación del alumno, despertar actitudes críticas y de reflexión ya que los alumnos tienen que ser completamente objetivos y realistas para el reparto de la puntuación de sus compañeros y el suyo propio y aunque parezca lo contrario no es tarea nada sencilla.

Las actividades propuestas se realizarán de manera secuenciada y con el uso de las Tics en el caso que fuera necesario.

Además, a la hora de utilizar este juego de roles se buscará que cada alumno adapte su nivel de aprendizaje a las actividades que se van a desarrollar de manera que los alumnos tengan un nivel más o menos homogéneo en el aula. Se busca potenciar el valor de pertenencia a un grupo.

El objetivo prioritario de este tipo de metodología es que los alumnos realicen un aprendizaje significativo de forma que lo que los alumnos aprendan no lo olviden con facilidad, por lo que se quiere que los alumnos enlacen los conocimientos previos que tenían con los nuevos que están aprendiendo.

Se busca también que desarrollen su pensamiento crítico interactuando con el resto de sus compañeros y que despierten su creatividad para ello que se combine el juego de roles con la nueva forma de evaluar.

5.3. Actividades / Cronograma / Responsables

Se formarán grupos de tres personas: un empresario, un trabajador y un sindicato.

Para crear los grupos los alumnos deberán atender a algunos aspectos que aparecen en las fichas y que ayudan a que cada estudiante se ponga en situación y decida con lógica. Formar los grupos al libre albedrío podría llegar a situaciones sin sentido y/ o a preguntas sin respuesta.

Así cada alumno observará las características de su personaje y poniéndose en lugar de él tendrá que intentar juntarse con otros dos alumnos. Siempre tendrán en cuenta que, en las primeras fases del juego, cuando están formando los grupos, los datos que son ocultos ninguno los debe facilitar ni comentar. Aquí aparece la intriga por querer hacer bien el juego, pero sin saber toda la información del resto de compañeros.

Por ejemplo, para la formación de los grupos, los alumnos podrían tener en cuenta los siguientes requisitos:

- ¿Qué objetivo tiene cada uno de sus personajes?
- ¿Qué situación personal tienen?
- ¿Qué ideología política podrían ostentar?
- ¿Qué tipo de trabajo buscan?
- ¿Qué es lo que se busca con ese trabajo?

Una vez formado los grupos ya no hay vuelta atrás.

Los alumnos deberán redactar un documento grupal que tendrá que cumplir una serie de requisitos:

- Una **introducción en la que se justifique** la formación de los grupos.
- **Respuestas a las preguntas** que se encuentran dentro de la ficha de los empresarios atendiendo a un orden lógico. Aquí los alumnos podrán comentar los datos ocultos que tienen. Si en algún momento los alumnos considerasen múltiples respuestas ante un problema planteado podrán contestar justificadamente porque han considerado eso.
- **Conclusión** del trabajo con aportes de sus propias reflexiones.
- **Referencias bibliográficas** que hayan utilizado durante el trabajo.
- **Calificaciones** que considera el grupo en su conjunto de la puntuación que debe otorgarse a cada uno de los miembros teniendo en cuenta una rúbrica de evaluación que les otorgará el profesor (coevaluación). Deberán poner una puntuación y justificar esa puntuación, es decir, por qué su compañero tiene que tener esa nota.

Las actividades propuestas deben sucederse en el tiempo atendiendo a una lógica secuencial y pedagógica.

En cuanto al cronograma hay que señalar lo siguiente:

❖ Tanto la elección de ficha como la formación de los grupos y el comienzo de la actividad grupal se realizará al finalizar la unidad didáctica de “Modificación,

suspensión y extinción del contrato laboral” que habitualmente es destinado para la realización de ejercicios prácticos en el aula donde los alumnos dispondrán de dos horas. En el Anexo 1 aparece el cronograma de la asignatura de Formación y Orientación Laboral realizado por el profesor de la misma, Santiago Salas y que es publicado en su página web: Salas, S. (2017-2018)).

Como se puede comprobar, el módulo cuenta con 14 unidades didácticas: Trabajo y salud, Factores de riesgo, Organización de la prevención, Emergencias, Equipos de trabajo, Conflictos, Relaciones Laborales, Contrato, Jornada, Salario, Sindical, Modificación, suspensión y extinción del contrato laboral, Seguridad Social y desempleo y Búsqueda de empleo. Estas unidades están distribuidas de tal forma que por trimestre se realicen dos exámenes de evaluación. La innovación docente que proponemos afecta al último trimestre y abarca las unidades didácticas de “Modificación y extinción del contrato” y “Seguridad Social y desempleo”.

❖ Dado que en el I.E.S. Inventor Cosme García, el profesor destina en el cronograma previsto de la asignatura días para el REC donde R es “Repaso de las unidades didácticas que entran en el examen”, E es “la Evaluación que se realiza mediante un examen escrito de diversas preguntas con respuestas cortas y precisas” y C “la Corrección del examen”).

El día de repaso los grupos deberán entregar el documento escrito de la actividad grupal. Servirá de repaso y preparación para el examen escrito de preguntas con respuestas cortas (Anexo 1). Ese mismo día el profesor resolverá ante toda la clase las cuestiones de cada grupo para que los alumnos comprueben si lo que han respondido está bien o mal.

❖ Posteriormente, el día de corrección del examen escrito, el docente informará de la calificación obtenida en el trabajo grupal, así como la obtenida en la asignatura.

Hay que señalar que en el módulo de Formación y Orientación Laboral en F.P. Dual en Carrocerías de I.E.S. Inventor Cosme García, el profesor permite que, en la corrección del examen, los alumnos con bolígrafo verde (que se lo presta el mismo) pongan las observaciones y las reclamaciones para que posteriormente las analice, compruebe y les dé la respuesta exacta ya que podría haber algún tipo de error en la corrección. Con esta práctica se pretende que los alumnos aprendan de los errores realizados.

Nos ha parecido operativo que, siguiendo la misma filosofía, los estudiantes dispongan de un plazo de reclamaciones de 24 horas al que podrán mostrar por escrito las disconformidades oportunas en cuanto a la nota asignada en el trabajo grupal y en caso de desacuerdo con alguna corrección del examen. El profesor valorará y les dará respuesta en ese período. Pasado el plazo de reclamación, los alumnos no tendrán derecho a queja alguna.

CRONOGRAMA DEL JUEGO DE ROLES:

DÍA X	Comienzo del juego de roles durante 2 horas de clase.
REPASO (R)	Entrega de trabajos al profesor por parte de los alumnos con la calificación que han considerado los grupos por cada alumno.
EVALUACIÓN (E)	Realización del examen.
CORRECCIÓN DEL EXAMEN (R)	Entrega de notas y comentario en clase.

Fuente de elaboración propia.

Para llevar a cabo este proyecto se necesita la colaboración conjunta del profesor y del alumnado ya que son los agentes responsables de que funcione el juego de roles. Es un trabajo adicional para ambos que solo es rentable si se consigue un aprendizaje significativo.

Para ello es necesario que el profesor elabore de forma correcta las fichas de manera que faciliten la comprensión de las mismas por parte del alumnado y, además, explique adecuadamente cómo funciona el juego de roles. Para ello podrá poner ejemplos u otro tipo de juegos de roles que se han llevado a cabo en otro tipo de contextos y que actúe de consultor en caso de duda que no de conflicto. Los conflictos, si surgen, deben resolverse entre los miembros del grupo y dejar constancia de ello en el documento escrito.

Los alumnos deberán interactuar con sus compañeros intentando utilizar la lógica y la creatividad combinadas con la finalidad de realizar correctamente el trabajo final pedido por el profesor. Se verán obligados inconscientemente a trabajar cooperativamente para lograr el interés del grupo y el de ellos mismos.

En definitiva, lo que se busca es que dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje tanto el profesorado como el alumnado desarrollen su propio rol dentro del proceso de enseñar y aprender.

5.4. Materiales y recursos utilizados

Para la realización del juego de roles se utilizará el material y los recursos informáticos que hay habitualmente en el aula.

Se precisará una pizarra o proyector para que el profesor pueda explicar en qué va a consistir el juego, así como para enseñarles el cronograma de la asignatura y del juego de roles.

Los alumnos necesitarán de un ordenador o Tablet para la confección del trabajo en grupo y será imprescindible que tengan acceso a una página de Google Drive, así como de folios, bolígrafos e impresora para imprimir el trabajo.

Los estudiantes podrán imprimir el trabajo desde la biblioteca del centro.

También podrán usar el libro de Formación y Orientación Laboral, libros de consulta que hay en la biblioteca del instituto y los ordenadores y la red wifi disponibles en el centro.

5.5. Presupuesto

Para desarrollar este proyecto innovación no se necesita dinero extra para llevarlo a cabo ya que como se ha mencionado anteriormente, se necesitan como recursos didácticos; Internet, ordenadores, el proyector, el libro de texto de Formación y Orientación Laboral, folios y bolígrafos que es material que habitualmente utilizan los alumnos en clase por ello que no derive ningún coste adicional en este sentido.

5.6. Evaluación de la actividad

En Formación y Orientación Laboral, la evaluación es continua a lo largo del curso de manera que si los alumnos no cumplen unos requisitos que se exigen, podrán perder el derecho a la evaluación continua teniendo únicamente derecho a un examen final que se le realizará en junio.

En el aula, el sistema de evaluación va a ser integral, formativo y participativo. Se va a intentar medir el progreso del aprendizaje de los alumnos y el grado de adquisición de conocimientos y valores. Una forma de incentivar a los estudiantes a participar en este proyecto de innovación docente es ofrecerles una evaluación que les resulte más atractiva que el examen final y que les compense del esfuerzo realizado.

Un aspecto innovador dentro de esta propuesta de innovación, va a ser la forma de evaluar el juego de roles.

A continuación, se expone cómo se va a evaluar la asignatura de Formación y Orientación Laboral, teniendo en cuenta, en dicha evaluación, el juego de roles.

EVALUACIÓN DEL MÓDULO:

	% PONDERACIÓN SEGÚN NOTA	REALIZACIÓN Y PRESENTACIÓN	EV. GRUPO	EV.PROFESOR
EXAMEN ESCRITO	30%			
ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y ACTITUD	10%			
EJERCICIOS PARA REALIZAR EN CASA	10%			
JUEGO DE ROLES	50%	10%	20%	20%
TOTAL	100%			

Fuente de elaboración propia

Será necesario obtener al menos 5 puntos para aprobar cada evaluación.

Evaluación del módulo:

- **Examen escrito: 30% de la nota obtenida.**

Después de ver en clase la unidad didáctica de “Modificación, suspensión y extinción del contrato” y la unidad didáctica de “Seguridad Social y desempleo”, se realizará una prueba que tratará de una serie de preguntas de respuesta precisa sobre los contenidos programados. En el propio examen quedará especificado el valor de cada cuestión, pregunta o ejercicio. En ellas se valorarán los conceptos, el dominio de la terminología, la concreción en el planteamiento, en la resolución del supuesto, y la ortografía. Las pruebas de recuperación se plantearán siempre en la misma línea.

Como se puede observar, la calificación del examen no es la que mayor ponderación tiene dentro de la nota final del módulo. Esto es debido a que en esta propuesta de innovación no se quiere que los alumnos aprendan conceptos memorísticamente y los plasmen en un papel para lograr una nota. Lo que se busca es que los alumnos adquieran conocimientos que perduren en su memoria a lo largo del tiempo y que no queden en olvido después de realizar el examen.

- **Asistencia a clase, puntualidad y actitud: 10% de la nota.**

Al alumnado se le tendrá en cuenta la asistencia a clase lo que podrá sumar puntos si acude asiduamente a clase o restar puntos si no acude de manera continua.

Al mismo tiempo, se tomarán las notas oportunas en clase, en cuanto actitud que ayudarán a evaluar al alumno. En I.E.S. Inventor Cosme García se puntúan las faltas de asistencia de la siguiente manera:

- Cero faltas de asistencia: le corresponde 1 punto.
- Una falta de asistencia: le corresponden 0,85 puntos.
- Dos faltas de asistencia: le corresponden 0,60 puntos.
- Tres faltas de asistencia: le corresponden 0,25 puntos.
- Con cuatro faltas de asistencia o más se le restaría a la nota final de la asignatura -0,20 puntos y perdería el derecho a evaluación continua.

En este punto destacar que la asistencia a clase y la puntualidad en la que se hace tiene importancia ya que los alumnos van adquiriendo hábitos de manera que cuando se incorporen al mercado laboral los puedan plasmar puesto que al puesto de trabajo hay que asistir puntualmente.

- **Ejercicios para realizar en casa: 10% de la nota.**

El profesor por unidad didáctica finalizada mandará a los alumnos la realización de unos ejercicios en casa que servirán como evaluación por parte del profesor y como forma de repasar contenidos por parte de los estudiantes. La forma de evaluarlos será la siguiente:

- Si el alumno entrega todos los ejercicios resueltos para cuando el docente se los ha enviado el alumno obtendrá un punto.
- Si el alumno entrega la mitad de los ejercicios resueltos para cuando el docente se los ha enviado el alumno obtendrá 0,5 puntos.
- Si el alumno entrega menos de la mitad de los ejercicios resueltos para cuando el docente se los ha enviado el alumno no obtendrá ningún punto.

Se supone que los ejercicios entregados tienen que cumplir unos requisitos de tiempo, limpieza y orden. Si no cumplen estos requisitos no serán contados como entregados.

- **Trabajo juego de roles: tendrá una ponderación global de 50% de la nota,** de manera que:

- ❖ **10% de la nota corresponderá a la realización y entrega del trabajo de manera puntual y adecuado a los requisitos propuestos.**

Por la adecuación del trabajo a las reglas del juego, cada estudiante podría conseguir como máximo un punto.

Aquí lo que se mide es el interés por realizar un juego nuevo, la actitud hacia el mismo, así como las ganas de trabajar en grupo.

- ❖ **20% de la nota será la puntuación que ponga el grupo a cada alumno miembro del mismo atendiendo a unos ítems.**

Al ser un trabajo cooperativo, lo que se quiere potenciar en cierta medida es que los alumnos trabajen en grupo, se coordinen, adquieran conocimientos, desarrollen ciertos valores de empatía, respeto, etc. por lo que para evaluarlos se va a utilizar la coevaluación.

En la forma de evaluar, los alumnos van a participar activamente ya que serán los miembros de cada grupo los que evalúen a sus compañeros así que de la manera de actuar de ellos va a depender un 20% de la nota final de la asignatura. Sin embargo, hay que decir que para realizar esta evaluación los alumnos tienen que ser lo más objetivos posible.

Como se puede ver en la rúbrica de evaluación siguiente, lo novedoso es que no hay puntuación cero ya que se considera que en todo momento los alumnos están realizando un esfuerzo por pequeño que sea.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN PARA QUE LOS ALUMNOS EVALÚEN A SUS COMPAÑEROS:

	PUNTUACIÓN			
	2	1,5	1	0,5
COLABORANDO CON EL GRUPO	Siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros e intenta que no se ocasionen problemas en el grupo.	Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros.	Alguna vez escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros.	Rara vez escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros y causa problemas en el grupo.
MOTIVACIÓN	Motiva a todos los componentes del grupo para la realización del juego.	Motiva muchas veces a todos los componentes del grupo para la realización del juego.	Alguna vez motiva a alguno de sus compañeros para la realización del juego.	Desmotiva a todos los componentes del grupo para la realización del juego.

CONTRIBUCIÓN DENTRO DEL GRUPO Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	Es el líder del grupo. Aporta siempre buenas ideas e información adecuada a la hora de resolver los ejercicios. Los compañeros siempre suelen aceptar sus propuestas.	Es un miembro fuerte del grupo. Aporta siempre buenas ideas e información adecuada a la hora de resolver los ejercicios.	Algunas veces aporta buenas ideas e información adecuada a la hora de resolver los ejercicios.	Rara vez aporta alguna buena idea e información adecuada a la hora de resolver los ejercicios. Suele aceptar lo que el resto del grupo dice.
DESTREZAS SOCIALES	Siempre demuestra tener habilidad para manejar las relaciones dentro del grupo y establecer lazos de comunicación tratando con respeto y amabilidad a sus compañeros.	Casi siempre demuestra tener habilidad para manejar las relaciones dentro del grupo y establecer lazos de comunicación tratando con respeto y amabilidad a sus compañeros.	Algunas veces demuestra tener habilidad para manejar las relaciones dentro del grupo y establecer lazos de comunicación tratando con respeto y amabilidad a sus compañeros.	Rara vez demuestra tener habilidad para manejar las relaciones dentro del grupo y establecer lazos de comunicación tratando con respeto y amabilidad a sus compañeros.
ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Siempre presenta la información organizada teniendo en cuenta la teoría vista en clase y las preguntas que hay que contestar en el juego.	Casi siempre presenta la información organizada teniendo en cuenta la teoría vista en clase y las preguntas que hay que contestar en el juego.	Algunas veces presenta la información organizada teniendo en cuenta la teoría vista en clase y las preguntas que hay que contestar en el juego.	Rara vez presenta la información organizada teniendo en cuenta la teoría vista en clase y las preguntas que hay que contestar en el juego.

Siempre	Realiza la acción el 100% de las veces.
Casi siempre	Cuando realiza la acción más del 50% de las veces.
Algunas veces	Cuando realiza la acción menos del 50% y más del 20% de las veces.
Rara vez	Cuando realiza la acción menos del 20% de las veces.

Fuente de elaboración propia

❖ **20% de la nota será la calificación que ponga el profesor al grupo de acuerdo a unos ítems.**

En este caso la calificación del profesor sobre el trabajo escrito final que tendrá una ponderación del 20% de la nota final de la asignatura.

Lo que se busca no es penalizar al grupo por hacer mal el trabajo sino incentivarle a que coopere y que aprenda usando el juego de roles por ello que

como en la rúbrica anterior no haya puntuación igual a cero en ninguno de los ítems.

Como aspecto novedoso en la forma de evaluar por parte del profesor. Antes de decirles la nota del trabajo final al grupo, atendiendo a la siguiente rúbrica de evaluación, cada grupo dispondrá de 10 minutos para reflexionar sobre qué puntuación les correspondería y cada grupo la deberá anotar en la pizarra.

Posteriormente, cuando todos los grupos hayan escrito su calificación en la pizarra, el profesor les dirá la nota que les ha puesto en el trabajo, de manera que:

- ✓ Si la calificación puesta por el grupo estuviera como máximo o mínimo hasta un punto por encima o por debajo de la del profesor, al grupo se le asignará la nota más elevada de esas dos.
- ✓ Si por el contrario la nota estuviese más de un punto por encima o por debajo de la nota del profesor, se le asignará la nota puesta por el profesor.

A continuación, a esa nota se le aplicaría la ponderación del 20%.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO PARA EL PROFESOR:

	2	1,5	1	0,5
ELECCIÓN DEL GRUPO	Los miembros del grupo creen que el grupo formado ha sido creado de forma correcta o incorrecta y aportan reflexiones críticas ante la elección del mismo.	Los miembros del grupo creen que el grupo formado ha sido creado de forma correcta o incorrecta y no se atreven a realizar reflexiones críticas.	Los miembros del grupo creen que el grupo formado ha sido creado de forma correcta (aunque consideren lo contrario) y no se atreven a realizar reflexiones críticas. Se considera que los alumnos tienen escasa idea sobre el tema que se está trabajando.	Los miembros del grupo no hacen ningún tipo de consideración sobre si el grupo formado es el acertado o no. Se considera que no conocen bien el tema que están trabajando.

ESTRUCTURA Y PRECISIÓN RESPUESTAS	El documento tiene redactados todos los apartados establecidos y no tiene ningún tipo de error en los contenidos. Las respuestas son muy precisas.	En su conjunto el trabajo está desarrollado en todos los apartados. No hay errores en contenido, pero podría haber ampliado información. Las respuestas son precisas.	Las partes del trabajo están desarrolladas adecuadamente y hay contenidos que no son correctos. Algunas respuestas son precisas pero otras son ambiguas.	Las partes del trabajo no están desarrolladas adecuadamente y los contenidos no son correctos. Las respuestas son erróneas.
CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	Todos los apartados del documento están desarrollados, están relacionados con el tema que se les plantea y aportan ideas clave.	En su mayoría los apartados del documento están desarrollados, están relacionados con el tema que se les plantea y aportan ideas clave.	Algunas veces los apartados del documento están desarrollados, están relacionados con el tema que se les plantea y aportan ideas clave.	La información que encontramos, no tiene nada que ver con lo que se planteaba en el enunciado. Hay información copiada tal cual de internet.
ORGANIZACIÓN Y REDACCIÓN	El documento está bien organizado y redactado, siguiendo un esquema lógico y siguiendo las pautas marcadas en clase.	El documento está bien organizado y redactado, en la mayoría de partes.	La información expuesta está organizada según el grupo ha considerado pero sin seguir el orden marcado en el juego.	La información del trabajo no está bien organizada ni redactada. La información no tiene ningún tipo de sentido.
CLARIDAD DEL DOCUMENTO	El documento está redactado de forma clara y concisa de forma que se entiende perfectamente cada una de las partes que se desarrollan.	El texto en su gran mayoría se entiende con claridad y el alumno lo ha definido completamente de forma concisa todas las partes.	El documento tiene una mínima claridad porque se sabe de lo que se está hablando, pero no lo desarrolla adecuadamente.	El documento no está claro en su expresión. No se entiende bien lo que quiere decir.

Fuente de elaboración propia.

Como se aprecia, la mayor ponderación la tiene el juego de roles. Esto se debe a que se tiene en cuenta que es un juego que requiere bastante trabajo por parte del profesor para prepararlo y por parte de los alumnos para realizarlo. Se es consciente que los alumnos a lo largo de la semana, realizan gran esfuerzo por ir a clase y acudir a su puesto de trabajo, por lo que se puede deducir que no tienen muchas ganas ni tiempo de realizar ejercicios.

La meta de todos los alumnos va a ser conseguir la mayor puntuación posible para obtener mayor calificación en las notas de forma que aumente la motivación de los alumnos por conseguir más y más puntos, de cooperar entre ellos, de indagar, etc.

Con el juego de roles lo que se busca es que el alumnado adquiera contenidos teóricos, los relacione con la realidad en la que vive y los utilice en un futuro cuando sea necesario.

5.7. Sostenibilidad del proyecto

Este proyecto puede decirse que podría ser sostenible en el tiempo ya que esta innovación educativa no supone gran coste para el centro educativo puesto que los recursos didácticos utilizados para el desarrollo de la misma son los empleados habitualmente en el aula y en el centro por los alumnos y los profesores.

Sin embargo, mucha importancia tiene tanto el profesorado como los alumnos en que sea factible este proyecto.

Por un lado, el profesor para la impartición de la materia desde esta perspectiva tiene que molestarse e invertir más tiempo en la preparación de las clases ya que tendrá que crear diferentes fichas en función del número de alumnos y si el número de alumnos es elevado deberá corregir y evaluar más trabajos o cambiar las normas de juego y realizar los grupos más grandes e incluso cambiar de juego si considerase que el aprendizaje que van a desarrollar los estudiantes no es el que se requiere.

Por otro lado, los alumnos deberán estar motivados y tener interés hacia la nueva forma de impartir las clases por parte del profesor ya que los juegos en educación pueden generar en los alumnos diferentes reacciones: agrado, desagrado, aburrimiento o indiferencia debido al grado de dificultad.

Para asegurar la sostenibilidad de este proyecto, el profesor que vaya a desarrollar el juego de roles en el aula lo podrá plasmar en la programación didáctica que confecciona a principios de curso.

5.8. Rendición de cuentas

Dado que no se precisa de presupuesto extra para llevar a cabo el juego de roles en el aula y el fin último que se persigue es lograr mayor motivación en el alumnado en su aprendizaje, no es necesario informar a nadie sobre los recursos que se van a utilizar y del coste que suponen ya que son los gastos que están dentro del presupuesto habitual del centro.

Sin embargo, este juego de roles y su forma de evaluar, sí que deberían aparecer mencionados en la programación didáctica de la asignatura de Formación y Orientación Laboral para que el resto de docentes puedan tomar notas oportunas para poder desarrollarlos ellos mismos en sus asignaturas ya que se trata de un juego que se puede aplicar en distintos temarios.

6. DISCUSIÓN

6.1. Ventajas

El aprendizaje a través del juego de roles en el aula puede ser percibido como una metodología atractiva por los alumnos por lo que puede conseguir que su predisposición y motivación hacia el aprendizaje aumente. Recordemos que este es uno de los objetivos de este proyecto de innovación docente. Al mismo tiempo, es una metodología novedosa que puede incentivar al profesor a la hora de impartir las clases.

El juego de roles se puede aplicar en distintos módulos o asignaturas de diferentes especialidades y para contenidos distintos. Lo que también puede ser motivador para el docente.

Con el juego de roles se favorece el trabajo en grupo, así como el desarrollo de valores como la responsabilidad, el respeto hacia sus compañeros, paciencia, amistad, la pertenencia al grupo, la creatividad, etc. Se desarrollan ciertas habilidades sociales y de socialización aumentando la capacidad comunicativa entre alumnos y entre alumnos y profesor, aumentando en muchos casos la autoestima que tienen los estudiantes, generando motivación en los estudiantes por conseguir objetivos comunes, generándose en el aula actitudes más positivas y de predisposición hacia el aprendizaje fomentando el aprendizaje activo y colaborativo.

En cuanto al aprendizaje cooperativo que se realiza dentro del juego de roles, hay que decir que tiene bastante versatilidad para ser aplicado en el aula. Permite a los alumnos aprender conceptos teóricos, valores y actitudes.

Por otro lado, permite que los distintos ritmos de aprendizaje que tienen los alumnos se sincronice al trabajar cooperativamente.

Además, como la forma de evaluación es participativa permite al docente que la evaluación sea corroborada y puntuada conjuntamente con los alumnos de forma que se desarrollen actitudes objetivas por parte de éstos.

Hay que destacar que, gracias a las nuevas tecnologías, en este caso, concretamente, a Google Drive, el trabajo final del juego de roles puede ser realizado desde distintos espacios (en el instituto, en el hogar, en la biblioteca, etc.) y en diferentes momentos favoreciendo la comodidad del alumnado.

A la vez, a través del juego de roles, los alumnos y el profesor se divierten al mismo tiempo que aprenden.

Los alumnos en grupo intentarán aprender a resolver problemas, utilizarán un lenguaje más elaborado y preciso en cuanto a la unidad didáctica que estén viendo en clase, así como que los alumnos que tengan algún tipo de dificultad hacia el aprendizaje podrá ser ayudados por los compañeros del grupo.

En definitiva, con esta propuesta de innovación se va a pretender que los contenidos en clase les sean útiles a lo largo de su vida laboral de forma que vean una corresponsabilidad entre la teoría y la práctica, así podrán saber a dónde acudir o buscar información relativa a sus problemas e inquietudes. A la vez que, los alumnos van a ser conscientes de la dificultad que tiene evaluar los trabajos en grupos.

6.2. Inconvenientes

Un primer inconveniente puede ser que tanto el profesor como el alumnado no están dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en realizar una clase en la que se combine el juego de roles con la clase magistral.

Dependiendo de los conocimientos que tengan los alumnos y el docente respecto a la unidad didáctica que se está tratando, del grado de implicación hacia el juego a realizar de ambos y del interés por realizar bien el juego, puede que los resultados esperados de aprendizaje no sean los esperados.

Además, los alumnos pueden olvidarse del propósito del juego que es aprender ya que pueden querer en todo momento ganar puntos a toda costa sin importarles si lo hacen bien o mal o si aprenden o no. Por ello que las notas que ellos ponen sean ponderadas.

Si el deseo de sacar buena nota o de aprobar la asignatura sin estudiar apenas, es muy elevado, la forma de puntuar dentro del grupo puede no ser la correcta apareciendo notas demasiado altas con un gran componente subjetivo.

Es más, los alumnos pueden tener tendencia a copiar de manera que no reflexionen no estén aprendiendo nada sobre el tema que se esté estudiando en cuestión.

Incluso pueden aparecer *free-riders* o parásitos dentro de los grupos de tal forma que no trabajen casi nada y perjudiquen al grupo en vez de ayudarle. Puede haber actuaciones dentro del grupo que obstaculicen la tarea ya que pretendan satisfacer sus propios objetivos en vez de los objetivos del grupo. No

obstante, el hecho de que el grupo está formado por tres miembros, hace que la probabilidad de *free-riders* sea menor.

Hay que decir que, si el juego no es adecuado para el temario que se pretende explicar o para el tipo de alumnado que es, puede generar desmotivación. Por ello que el profesor tiene que invertir más tiempo para preparar la clase ya que tiene que diseñar, construir y desarrollar la actividad adaptándola a las características del alumnado.

El juego sólo puede aplicarse en determinadas circunstancias del aula y del alumnado y de la materia impartida. No sirve siempre.

Para la utilización de la hoja Google Drive se requiere de internet que tanto el profesorado como el alumnado debe de tener y también hay que disponer de unos conocimientos básicos de funcionamiento y de utilización.

Otro inconveniente podría ser el problema de tiempo para la realización de la tarea ya que si los alumnos gastan más tiempo del indicado en las primeras fases puede que los grupos no lleguen a formarse.

Una de las peores consecuencias que puede tener este juego de roles pueden ser que quizás salgan a la luz actitudes individualistas de manera que los alumnos no sepan trabajar en grupo.

6.3. Beneficiarios y beneficios

Los grandes beneficiarios de este proyecto son los estudiantes si al estar más motivados participan más en su formación y consiguen un aprendizaje significativo.

Los principales beneficiarios del proyecto son todos los alumnos del aula tanto aquellos que presentan características de desmotivación como los que no, ya que van a ver como incrementan sus rendimientos y por tanto sus calificaciones con este proyecto de innovación. En este caso concreto, iría dirigido para los alumnos de Formación y Orientación Laboral del grupo de Formación Profesional Dual en Carrocería del I.E.S. Inventor Cosme García de Logroño, aunque hay que decir que esta propuesta podría ir dirigida también para todos aquellos que estén estudiando Formación y Orientación Laboral.

Los profesores también son beneficiarios ya que van a utilizar nuevas estrategias de enseñanza, así como nuevos recursos metodológicos y criterios de evaluación que les van a permitir hacer uso de nuevas tecnologías en sus

clases y de esta manera van a poder tener en cuenta tanto la atención a la diversidad en el aula como la educación en valores como nuevas formas de aprendizaje cooperativo y de colaboración entre los alumnos.

De manera indirecta también se ven beneficiados:

- Las familias porque se sentirán satisfechas con los resultados que sus hijos van alcanzando en educación ya que, si incrementa la motivación de sus hijos hacia los estudios, mejorarán los rendimientos académicos que obtengan y también la predisposición hacia la realización de estudios futuros.
- La comunidad educativa ya que saldrán reflejados los resultados de mejora en diversas encuestas e informes de educación aumentando su prestigio y también habrá un mejor clima dentro de los centros educativos puesto que se darán menos situaciones de comportamientos disruptivos.
- La sociedad en general (haciendo hincapié en las empresas) debido a que en el país habrá personas más formadas tanto en conocimientos como en habilidades, con grandes competencias digitales, lingüísticas, matemáticas, etc. y con grandes dosis de creatividad que serán capaces de trabajar en la mejora del progreso del país.

Así que una vez visto quienes son los beneficiarios de esta propuesta de innovación docente, hay que decir que el principal beneficio de la utilización del juego de roles en el aula, es que las clases pasan de ser clases expositivas a clases que, aunque impere la clase magistral se vayan acercando hacia nuevos paradigmas como el del aprendizaje constructivista.

Con el aprendizaje cooperativo en el aula, nos vamos acercando más a la teoría de Vigotsky donde los alumnos con ayuda de su profesor o de sus compañeros aprenden contenidos nuevos que por sí solos no hubieran podido alcanzarlos (Zona de Desarrollo Próximo).

En definitiva, es una nueva forma de enseñar por parte de los profesores y una nueva forma de adquirir conocimientos por parte de los estudiantes. Es más entretenida, más dinámica y más participativa que la que hasta hace poco tiempo imperaba en el aula de muchos institutos. A la vez se trata de una nueva forma de evaluar donde participan tanto los profesores como los alumnos donde ambos grupos deben aprender a ser objetivos, responsables y empáticos. Desarrollarán habilidades analíticas y de comunicación oral y escrita e incrementará las situaciones en las que los alumnos se ayuden entre ellos.

7. CONCLUSIONES

Del proyecto de innovación que se ha desarrollado a lo largo de todo este trabajo hay que destacar la importancia que tiene el *feedback* entre el alumnado y profesorado. Sin esta retroalimentación entre unos y otros es imposible llevar a cabo esta actividad. Este *feedback* ayudará al profesor a mejorar sus clases y a los estudiantes a resolver dudas que van teniendo durante la actividad.

Es una metodología novedosa y que requiere la participación tanto de los alumnos como de los profesores con el fin último de que los alumnos aumenten su motivación, aprendan y por lo tanto los rendimientos académicos que se esperan de ellos se alcancen.

Cabe mencionar que el proyecto de innovación presentado en este TFM no se ha puesto en práctica en el aula real por lo que no sabemos si se podían haber conseguido los objetivos que se pretendían. Es una limitación del proyecto, sin embargo, yo acertaría a decir que esta metodología funcionaría adecuadamente en el aula ya que se adapta a la atención a la diversidad y a la educación en valores, posibilita al profesor introducir contenidos de tipo transversal como valores de respeto, de empatía, de responsabilidad, de cooperación, de coordinación y de trabajo en equipo y los recursos tecnológicos que utiliza son conocidos por los estudiantes.

Es además una metodología muy apropiada para la materia en la que se aplica. Permite que se lleve a cabo la explicación de los conceptos básicos, que los estudiantes asuman roles, interactúan entre ellos y se enfrenten a situaciones reales viéndose obligados a comportarse como el papel que les ha tocado desempeñar.

La conclusión final es que los juegos de roles utilizados con fines concretos pueden ser beneficiosos en educación ya que permiten aplicar conocimientos y conceptos y desarrollar competencias, actitudes y comportamientos, así como que ayudar a mejorar la motivación que era el fin último que perseguíamos con esta propuesta de intervención.

8. REFERENCIAS

- Alonso, J. (1991). Motivación y Aprendizaje en el Aula. En J. Alonso, *Motivación y Aprendizaje en el Aula*. Madrid: Santillana.
- Alutiz, A. (2017-2018). Apuntes de Complementos para la formación disciplinar. Economía.
- Bacas, P. y Martín-Díaz, M.J. (1992). Distintas motivaciones para aprender ciencias. Madrid: Narcea.
- Biggs, J. (1993b). What do inventories of students learning processes really measure? A theoretical review and clarification. *Britis Journal of Educational Psychology*, 3-19.
- Bonilla Sánchez, M. y Solovieva, Y. (2016). Evidencias de la formación de la función simbólica a través de la actividad de juego de roles sociales. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 16 (1), 29-40.
- C.C.O.O. (2018). C.C.O.O. Obtenido de C.C.O.O.: <http://www.ccoo.es/>
- CSIF. (2018). CSIF. Obtenido de CSIF: <https://www.csif.es/>
- Davidson, Cathy, N. y Golberg, D. (2010). *The future of Thinking: Learning Institutions in a Digital Age*. Chicago: The John D. and Catherine T. MacArthur Foundation.
- Deci, E. y Ryan, R. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour. *Plenun*.
- De La Peña Esteban, J. I. y Herrera Cabezón, A.T. (2012). Formación de competencias profesionales a través de un trabajo cooperativo. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 10(1).
- Diaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias Docentes para un aprendizaje Significativo. Una interpretación Constructivista* (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Dinorah, J. (2001). Dinámica del proceso docente educativo. *Dinámica del proceso docente educativo*. Obtenido de https://www.google.es/search?q=Din%C3%A1mica+del+proceso+docente+educativo&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwikx8Cizd3bAhVEKcAKHZ_hCEcQ_AUICigB&biw=1366&bih=662#imgrc=pCze7EP6tyCPGM:

- Espaliú Berdud, C. (2017). La aplicación del juego de roles a la enseñanza del derecho de la Unión Europea. *Revista de Educación y Derecho* (15).
- Febres de Goncalves, N. C. y Zanini, D.d.V. (2009). Motivación: pieza clave en el aula de clase. *Educación en valores*, 52-64.
- Gaete Quezada, R. (2011). El juego de roles como estrategia de evaluación de aprendizajes universitarios. *Educación y educadores*, 14(2).
- Gálvez Fernández, A. (2006). Motivación hacia el estudio y cultura escolar: estado de la cuestión. *Pensamientos Psicológico*, 87-101.
- González Moreno, C.X., Solovieva, Y. y Quintanar Rojas, L. (2014). El juego temático de roles sociales: aportes al desarrollo en la edad preescolar. *Avances en psicología latinoamericana*, 287-308.
- González-Pérez, J. y Criado del Pozo, M.J. (2006). *Psicología de la educación para una enseñanza práctica*. Madrid: CCS.
- Johnson, D., Johnson, R., y Holubec, E. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós.
- Lobato Fraile, C. (1998). *El trabajo en grupo : aprendizaje cooperativo en secundaria*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Maggiolini, L. (2013). Estrategias de motivación en una era digital: Teléfonos móviles y Facebook en el aula. *Digital Education Review*, 83-97.
- McClelland, D. (1989). El estudio de la motivación humana. En D. McClelland, y D. McClelland (Ed.), *El estudio de la motivación humana* (S. G., Trad.). Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.
- Noguera Fructuoso, I. (2015). Rediseño de dos asignaturas incorporando el juego de rol y Twitter para fomentar la motivación de los estudiantes. *Revista d'innovació educativa*, 31-40.
- Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Ciencias de la Salud*, 158-160.
- Piggioli, L. (2007). Estrategias de Apoyo y Motivacionales. *Estrategias de Apoyo y Motivacionales*, 3ª. Caracas, Venezuela: Fundación Empresas Polar.

- Platero Jaime, M., Benito Hernández, S., y Rodríguez Duarte, A. (2012). CO-evaluación y asignación de roles, una experiencia de innovación docente universitaria. *Docencia e Investigación: revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, 7-29.
- Salas, S. (2017-2018). <https://santiagosalas0407.wordpress.com/>. Obtenido de <https://santiagosalas0407.wordpress.com/>
- Sánchez Bello , A. (2005). El aprendizaje de los roles de género a través del juego. *Revista Padres y Maestros*, 31-34.
- Schunk, D. H. (1997). *Teorías de aprendizaje* (2ª ed.). (J. J. Dávila Martínez, Trad.) México: Naucalpan de Juárez.
- Sevillano, M.L. (2009). El esfuerzo individual y la motivación del alumnado como principios educativos: estrategias de enseñanza-aprendizaje. En M. Sevillano, *El esfuerzo individual y la motivación del alumnado como principios educativos: estrategias de enseñanza-aprendizaje* (págs. 141-160). Madrid: Pearson.
- UGT.(2018)UGT. Obtenido de UGT: <http://www.ugt.es/ugt/default.aspx>
- Venguer, A. (1978). La edad preescolar. En A. Venguer, *La edad preescolar* (págs. 145-273). La Habana: Pueblo y Educación.
- Vigotsky, J.L. (1995). Método de investigación. En L.S. Vigotsky. Obras escogidas. En L. Vigotsky, *Método de investigación. En L.S. Vigotsky. Obras escogidas* (Vol. Tomo III, págs. 47-97). Madrid: Visor.
- Vigotsky, J.L. (2005). La imaginación y el arte en la infancia . En L.S. Vigotsky, *La imaginación y el arte en la infancia*. México: Ediciones Coyoacán.
- *Wikipedia* C.C.O.O. (2018). Obtenido de *Wikipedia* C.C.O.O.: https://es.wikipedia.org/wiki/Comisiones_Obreras
- *Wikipedia* CSIF. (2018) Obtenido de *Wikipedia* CSIF: https://es.wikipedia.org/wiki/Central_Sindical_Independiente_y_de_Funcionarios
- *Wikipedia* UGT. (2018). Obtenido de *Wikipedia* UGT: https://es.wikipedia.org/wiki/Unión_General_de_Trabajadores
- Woolfolk, A. (1999). *Educational Psychology, Seventh Edition*. México: Allyn & Bacon, E.U.A.

9. ANEXOS

9.1. Anexo 1:

sept			octubre										noviembre															diciembre										
25	27	29	2	4	6	9	11	13	16	18	20	23	25	27	30	1	3	6	8	10	13	15	17	20	22	24	27	29	1	4	6	8	11	23	15	18	20	22
Pr	TRABAJO Y SALUD					FACTORES DE RIESGO					REC		ORG d la PREVENCIÓN					EMERGENCIAS					REC		EQUIPOS TRABAJO					CONFLICTOS								
												20 %														20 %		Búsqueda de empleo										

enero					febrero										marzo									
8	8	15	15	22	22	29	29	5	5	12	12	19	19	26	26	5	6	12	12	19	19	26	26	

RRLL	CONTRATO					JORNADA					REC		SALARIO					SINDICAL					REC				
												20 %														20 %	

abril					mayo										junio									
9	9	16	16	23	23	30	30	7	7	14	14	21	21	28	28	4	4	11	11	18	18	25	25	

MOD.SUSP.EXTINC					SEG. SOCIAL					REC		TBE					FIALES								
												20 %													

Extraído de la página web elaborada por Santiago Salas: <https://santiagosalas0407.wordpress.com/>

9.2. Anexo 2:

DATOS PERSONALES:

- **Nombre y Apellidos:** Federico Cuesta Castillo.
- **Edad:** 56 años.
- **País de nacimiento:** España.
- **Nacionalidad:** española.
- **Domicilio actual:** Avenida Gran Vía nº 26 4º A, Logroño, La Rioja, (26.000).
- **Situación personal:** Casado desde hace 20 años y tiene dos hijos de 16 y 20 años.
- **Puesto de trabajo:** Propietario de un taller mecánico que se dedica principalmente al pintado de vehículos. El taller se llama “Taller Inteligente” situado en Logroño.
- **Situación de la empresa:** La empresa presenta un balance de situación un poco desfavorable, aunque siguen siendo los ingresos superiores a los gastos conforme pasan los años los gastos se aproximan más a los ingresos.
- **Partido político:** Tiene ideas muy conservadoras y en las elecciones vota al PP porque considera que salvaguarda los intereses económicos de los empresarios.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Quiere contratar a un empleado para realización de tareas de arreglo de carrocería. No le importa que no tenga experiencia laboral. Le gustaría que fuese un varón joven de edad comprendida entre los 22 y 25 años sin cargas familiares (hijos, padres, etc.) y a poder ser que tenga algún tipo de minusvalía.

DATOS OCULTOS:

Desde hace un par de años mantiene una relación secreta con una mujer que vive en Sevilla. Tiene la intención de cerrar el taller que tiene en Logroño, divorciarse e irse a vivir con su amante a Sevilla en un futuro próximo (aproximadamente dos años).

Cuando cierre el taller despedirá a todos los empleados, pero lo quiere hacer de tal forma que sea despido por causas objetivas y así no tenga que indemnizar a ningún empleado. Por ello que no declare todos los ingresos que tiene.

PREGUNTAS PARA REALIZAR EL TRABAJO:

A los 7 meses de haber contratado al trabajador, el empresario decide realizar una modificación en las condiciones de su contrato. Quiere cambiar al trabajador de puesto de trabajo a otro de su misma categoría profesional debido a un pico elevado de trabajo.

- ❖ ¿Podría realizar el empresario ese cambio? ¿Por qué?
- ❖ ¿Vería el trabajador disminuido o aumentado su salario? ¿Por qué?
- ❖ ¿Dónde podría acudir el trabajador a solicitar información?
- ❖ ¿Puede negarse el trabajador a cambiarse de puesto de trabajo?
- ❖ ¿Para poder mantener su puesto de trabajo el trabajador puede alegar una excedencia por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad? ¿Por qué?
- ❖ ¿Qué derechos y que obligaciones puede tener este trabajador con su empresario?

A los dos meses de ser contratado el trabajador, éste estuvo en situación de incapacidad temporal durante 21 días, a causa de un accidente en el trabajo.

- ¿Tiene el trabajador derecho a percibir la prestación por incapacidad temporal? ¿Por qué?
- Y si la incapacidad temporal hubiera sido por enfermedad común, ¿tendría el trabajador derecho a cobrar una prestación por incapacidad temporal? ¿Por qué?

En los medios de comunicación están constantemente diciendo que se avecina una crisis económica donde los colectivos más vulnerables sufrirán.

- ¿Qué colectivos consideras que pueden ser vulnerables?
- ¿El trabajador contratado estaría dentro de este colectivo desfavorecido?
- ¿Ante esta crisis, los salarios de los trabajadores se pueden ver afectados? ¿Y las condiciones laborales? ¿Por qué?
- Concretamente, ¿el trabajador contratado por Federico tendrá derecho a cobrar la prestación por desempleo si el empresario decide echarlo ya que la empresa no obtiene beneficios? Razonad la respuesta,

DATOS PERSONALES:

- **Nombre y Apellidos:** Fátima Assad.
- **Edad:** 48 años.
- **País de nacimiento:** Marruecos.
- **Nacionalidad:** española desde hace 5 años.
- **Domicilio actual:** C/ Las huertas nº 33, Lardero, La Rioja (26.140).
- **Situación personal:** Divorciada con dos hijas de 10 y 12 años.
- **Puesto de trabajo:** Propietaria de un taller de carrocería que se dedica principalmente a arreglar coches de segunda mano y a pintarlos para venderlos en Marruecos. El taller se llama “Carrocerías Fátima” y está situado en Logroño.
- **Situación de la empresa:** La empresa presenta en los últimos años unos balances de situación positivos. Obtiene grandes beneficios ya que los coches que vende en Marruecos son, principalmente, de alta gama. A pesar de obtener beneficios paga las nóminas a sus empleados con poca puntualidad, cada mes un día distinto e incluso sus empleados han llegado a cobrar dos nóminas en un mes.
- **Partido político:** Revolucionaria como ella sola, no se decanta por ningún partido en especial.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Quiere contratar a un empleado para realización de arreglo de carrocerías y pintado de coches.

Le daría igual el sexo del empleado, pero le gustaría que tuviese experiencia laboral y que fuese dinámico en la realización de su trabajo. No quiere que el empleado tenga ningún tipo de minusvalía.

DATOS OCULTOS:

No paga las horas extras porque considera que el trabajo que hay que realizar en el taller se puede desempeñar sin ningún problema en las 8 horas de trabajo. Si trabajan más horas es problema de los empleados por no rendir todo lo que se les pide en esas horas laborales.

No le importa pagar indemnizaciones por despido improcedente, así que la rotación en la plantilla es elevada.

PREGUNTAS PARA REALIZAR EL TRABAJO:

A los 7 meses de haber contratado el trabajador la empresaria decide montar en Marruecos un taller mecánico de las mismas características que el que tiene en Logroño.

❖ ¿La empresaria puede obligar al trabajador a moverse a Marruecos para realizar su jornada laboral?

❖ ¿Qué opciones tiene el trabajador? ¿Puede negarse a ir a Marruecos e irse al paro o deberá acudir a Marruecos?

❖ ¿Qué tipo de movilidad geográfica sería está?

❖ ¿A qué tiene derecho el trabajador en caso de que tuviese alguno?

❖ ¿Dónde puede dirigirse a solicitar información el trabajador sobre sus derechos?

❖ En el caso de que el trabajador decida no ir a Marruecos, ¿qué consecuencias laborales tendrá?

Transcurridos cuatro meses desde que Fátima contrató verbalmente al trabajador, éste todavía no ha sido dado de alta en la Seguridad Social ¿tiene el trabajador algún tipo de contrato con la empresaria? ¿Por qué?

A Fátima le gusta que el taller se mantenga en todo momento limpio y ordenado, por ello que al trabajador que ha contratado le ha mandado limpiarlo. El empleado limpia el local y detecta unas garrafas de un ácido que son muy antiguas y antes de irse a casa, decide vaciar el envase por el fregadero. Al día siguiente cuando llegan al trabajo, en el taller hay una nube irritante que se extiende a lo largo del mismo y que ocasiona vómitos, malestar y dolor de cabeza a todos los empleados.

- ¿Consideráis que el trabajador no tuvo en cuenta las medidas de prevención de riesgos oportunas?

- ¿Qué puede hacer el empleado para resarcir el daño causado?

- ¿Consideráis que el empleado podría haber evitado esa nube?

- ¿Podrá ser despedido el trabajador por esta aparente imprudencia? ¿Qué tipo de despido sería, en caso de que el empresario decidiera finalizar la relación que tiene el empleado con la empresa?

DATOS PERSONALES:

- **Nombre y Apellidos:** Paula García Pérez.
- **Edad:** 65 años.
- **País de nacimiento:** España.
- **Nacionalidad:** española.
- **Domicilio actual:** Calle Beneficencia nº 6, 6º B, Logroño, La Rioja (26.007).
- **Situación personal:** Soltera y sin hijos.
- **Puesto de trabajo:** Propietaria y gerente de un taller mecánico que se dedica principalmente al arreglo de carrocería de vehículos. El taller se llama “Taller García” situado en Logroño.
- **Situación de la empresa:** La empresa a pesar de haber resistido a la crisis, presenta unos balances de situación positivos. Los empleados son pagados con puntualidad.
- **Partido político:** Afiliada al PSOE desde la juventud y de conciencia feminista y ecologista.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Quiere contratar a un empleado para la realización de tareas de arreglo de carrocería. No le importa la edad y ni el sexo que tenga. Tampoco le importa que no tenga experiencia laboral. Le da igual las cargas familiares que tenga. Quiere una persona con estudios a poder ser de Ingeniería o de F.P. Superior en Diseño y Fabricación Mecánica. Quiere una persona resolutiva que tan pronto arregle la chapa de un coche como que coja el teléfono de recepción cuando la administrativa no esté como que coloque y ordene los pedidos que vayan viniendo de almacén. En definitiva, quiere una persona polivalente.

DATOS OCULTOS:

A pesar de la edad que tiene no se quiere jubilar porque no concibe la forma de vida que lleva sin trabajar. El contrato que le va a hacer a su empleado va a ser de categoría inferior al puesto de trabajo que va a desempeñar; “Política de empresa”. Ella se excusará diciendo que como realiza varias tareas, una de ellas va a ser la de esa categoría y por eso le va a hacer ese contrato. Se lo hace a todos sus trabajadores porque considera que lo primero es que la empresa obtenga beneficios.

PREGUNTAS PARA REALIZAR EL TRABAJO:

A los 7 meses de haber contratado al trabajador éste decide pedirle un aumento de sueldo porque está realizando tareas superiores a las que les corresponde en su categoría profesional, ¿el trabajador estaría en su derecho de solicitar un aumento de sueldo? ¿Por qué?

❖ El trabajador le presenta una carta al empresario donde le comunica que si no le aumenta el sueldo quiere que su contrato se extinga. ¿Qué tipo de despido sería? ¿Tiene derecho a una indemnización? ¿Por qué?

❖ ¿Dónde ha podido el trabajador buscar información?

❖ ¿Qué creéis vosotros que hará la empresaria para salir de esta situación lo más airoso posible? Razonar la respuesta.

❖ ¿Ante esta situación puede intervenir el sindicato? ¿Por qué?

El trabajador, puesto que no está muy a gusto en la empresa está barajando la posibilidad de cambiarse de trabajo. Por ello que todos los días mira las ofertas de empleo que aparecen en el periódico. Razonad si existe relación laboral en los siguientes casos:

- Puesto de ayuda desinteresada en una ONG para ayudar a los inmigrantes.
- Directivo en una multinacional.
- Trabajador en una obra pública.
- Voluntario en una asociación canina.

Este trabajador también quiere saber si hay alguna diferencia entre los contratos de duración determinada y los contratos indefinidos ya que en las ofertas actuales hay gran demanda de contratos temporales. Dada la situación personal del empleado, ¿qué tipo de contrato le aconsejaríais al trabajador?

Además, tiene dudas sobre si los siguientes conceptos son abonados como como salario en especie:

- Un teléfono móvil de que la empresa ponga a disposición del trabajador.
- La cesta de Navidad que perciben el día 23 de diciembre.
- Un coche de empresas para atender a los clientes que se le haya estropeado el coche en un sitio fuera de la empresa.
- El mono de trabajo y el calzado entregado por la empresa al trabajador para desempeñar su trabajo.

¿Qué tipo de salario son los conceptos anteriormente mencionados?

DATOS PERSONALES:

- **Nombre y Apellidos:** Roberto Merino López.
- **Edad:** 56 años.
- **País de nacimiento:** España.
- **Nacionalidad:** española.
- **Domicilio actual:** Avenida Santiago nº 8, Viana, Navarra (31.230).
- **Situación personal:** Casado desde hace 12 años y tiene dos hijos de 7 y 10 años.
 - **Situación laboral:** Desempleado desde hace 2 años a pesar de que busca activamente empleo.
 - **Estudios:** Graduado escolar.
 - **Experiencia laboral:**
 - Arreglo de carrocería de vehículos durante 5 años en taller mecánico en Madrid como autónomo.
 - Desempeño de tareas administrativas durante 10 años en banca en Valladolid.
 - Comercial en Iberdrola en Bilbao durante 6 años.
 - Chofer de autobús en Riojacar en Logroño alrededor de 10 años.
 - **Partido político:** Afiliado al PSOE.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Un trabajo estable, con un clima laboral armonioso, el sueldo fuera elevado y su pago puntual ya que tiene cargas familiares.

DATOS OCULTOS:

Quiere un trabajo estable que le permita llegar a la edad de jubilación.

Le gustaría que fuera un trabajo donde las tareas se produjeran de manera pausada sin mucho estrés.

Preferiría que su jefe fuera hombre porque dice que tiene dificultades para entender a las mujeres ya que es bastante tímido.

Tiene claro que, si el trabajo no le agrada, intentará ir al médico para ver si le da la baja por depresión.

DATOS PERSONALES:

- **Nombre y Apellidos:** Carlos Chávez Vázquez.
- **Edad:** 46 años.
- **País de nacimiento:** Perú.
- **Nacionalidad:** española desde hace 7 años.
- **Domicilio actual:** C/ República Argentina nº 18, 2º, Izq., Logroño, La Rioja (26.006).
 - **Situación personal:** Divorciado con un hijo a su cargo.
 - **Situación laboral:** Actualmente trabaja de reponedor en un supermercado.
 - **Estudios:** Técnico Superior en Diseño y Fabricación Mecánica.
 - **Experiencia laboral:**
 - Trabajos varios en hostelería en Perú alrededor de 10 años.
 - Temporero en la vendimia tanto en España como en Francia durante 6 años.
 - Comercial de seguros Caser en Logroño durante 6 años.
 - Limpiador de comunidades durante 7 años en Lardero.
 - **Partido político:** No es de un partido en concreto, pero tiene ideas independentistas.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Un trabajo estable, con un clima laboral armonioso y que el sueldo fuera elevado ya que tiene cargas familiares.

Necesita que le paguen puntualmente.

DATOS OCULTOS:

Es muy machista y en ocasiones es misógino.

Abandonó su antiguo trabajo porque se enamoró de su jefa. Así que prefiere que su jefe sea un hombre para que no le vuelva a ocurrir.

Le gustaría que fuera un trabajo donde las tareas se produjeran de manera pausada sin mucho estrés.

DATOS PERSONALES:

- **Nombre y Apellidos:** Gisele Pens.
- **Edad:** 22 años.
- **País de nacimiento:** Alemania.
- **Nacionalidad:** española.
- **Domicilio actual:** C/ Villamediana nº 5, Logroño, La Rioja (26.003).
- **Situación personal:** Soltera y sin hijos.
- **Estudios:** F.P. Dual en Carrocería.
- **Situación laboral:** No tiene experiencia laboral.
- **Partido político:** No está afiliada a ningún partido político, pero tiene ideas liberales.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Quiere un trabajo relacionado con la F.P Dual en Carrocería ya que desde pequeña observaba como su padre arreglaba coches en su casa los días que no trabajaba y a pesar de que no tiene experiencia considera que con la teoría y la práctica que ha desempeñado durante la Formación Profesional cree que puede desempeñar el trabajo sin ningún tipo de problema.

Un trabajo que le permita salir de fiesta todos los fines de semana, donde se cumpla el horario a raja tabla y donde el salario sea pagado con puntualidad.

DATOS OCULTOS:

Actualmente está embarazada pero no lo va a decir en la entrevista.

Lo que busca principalmente es un trabajo para obtener experiencia relacionada con los estudios que ha cursado ya que en un futuro próximo quiere montarse su propio taller. Por ello necesita conocer cómo funciona un taller desde todos los rincones.

SINDICATO: CCOO

Oficialmente la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, es una confederación sindical española, organizada en sus orígenes por activistas comunistas y de otras identidades políticas, vinculada en su fundación al Partido Comunista de España, aunque independiente de cualquier partido político.

Actualmente es la primera fuerza sindical de España.

Según sus Estatutos, CC. OO. se define como un sindicato: reivindicativo, de clase, unitario, democrático, independiente, participativo, de masas, de hombres y mujeres, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural. Ideológicamente, se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

OJETIVOS QUE PERSIGUEN:

- Orientar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras para incrementar sus posibilidades de inserción, reinserción, mantenimiento y promoción en el mercado laboral.
- Mejorar la formación y la cualificación de los colectivos con mayores dificultades de acceso y permanencia en el empleo.
- Detectar y definir necesidades de formación y cualificación de trabajadores/as en los diferentes sectores productivos.
- Diseñar y realizar estudios e investigaciones en materia de información, orientación y formación profesional y social de trabajadores/as, en los diferentes ámbitos territoriales: local, regional, estatal y europeo.
- Impartir cursos de formación básica y permanente para el reciclaje de trabajadores/as, a través de cualquier modalidad de formación (presencial, distancia o teleformación).
- Elaborar materiales didácticos, en diferentes soportes, adecuados a diferentes colectivos y a diferentes situaciones de aprendizaje.

Datos extraídos de la página web de C.C.O.O. (2018) y Wikipedia C.C.O.O., (2018).

SINDICATO: UGT

La Unión General de Trabajadores es una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español.

La UGT se define como «una institución eminentemente de trabajadores, organizados por grupos afines de oficios y profesiones liberales que, para mantenerse en sólida conexión, respeta la más amplia libertad de pensamiento y táctica de sus componentes siempre que estos tiendan a la transformación de la sociedad, para establecerla sobre bases de justicia social, de igualdad y de solidaridad».

OJETIVOS QUE PERSIGUEN:

- Defender los intereses del conjunto de los trabajadores en cualquiera de sus condiciones, trabajen o no, sean fijos o temporales.
- Defender a los trabajadores con carácter integral y no a un colectivo concreto.
- Defender los intereses de los trabajadores combinando la acción y la negociación y siempre a la búsqueda del consenso, de acuerdos.
- En las empresas, a través de la negociación colectiva, el primer campo de acción son los centros de trabajo. En este ámbito se presentan dos realidades: la fuerza y capacidad de resolver problemas, por un lado, y la capacidad de superar conflictos junto con una situación laboral precaria, por otro.
- Negocian convenios estén los trabajadores afiliados o no.

Datos extraídos de la página web de UGT, (2018) y de la Wikipedia UGT, (2018).

SINDICATO: CSIF

Central Sindical Independiente y de Funcionarios es un sindicato independiente español que afilia principalmente a trabajadores con la condición de empleado público de las distintas Administraciones Públicas de España.

CSIF se autodefine como sindicato: "profesional e independiente", en oposición a los sindicatos de clase, solidario, participativo, negociador y reivindicativo ya que no está supeditado a ningún tipo de ideología política ni estar vinculado a organizaciones extra sindicales garantizando la libertad de actuación, manteniendo en las actuaciones como único interés la defensa de los derechos laborales.

El carácter de profesionalidad de CSIF no implica que cada sector laboral se encuentre aislado o al margen de los demás, ya que existe en la organización un fuerte sentido de solidaridad, apoyándose entre sí todos los Sectores en sus reivindicaciones.

Garantiza a los afiliados la posibilidad de poder tomar parte en la elaboración de plataformas reivindicativas, negociaciones, etc., así como en la elección democrática de sus órganos.

OJETIVOS QUE PERSIGUEN:

- Su fin social se limita a la representación y defensa de los intereses profesionales de los empleados públicos y del sector privado.
- Oficialmente, CSIF no está vinculado a organizaciones extra sindicales y no defiende una ideología política concreta. Esta circunstancia ha determinado que sea acusado de ser un sindicato de carácter conservador.

Datos extraídos de la página web de CSIF, (2018) y de la Wikipedia CSIF, (2018).